
Communication on Progress (COP) 2016

Periodi di riferimento: Gennaio 2015 – Dicembre 2015

REV_0 del 19/05/2016

Ergo srl

Impresa spin off della *Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa*

Sede operativa: Piazza D'Ancona 5, Pisa

Tel 0039 050543757 Fax 0039 0503137281

Codice fiscale, partita IVA e num.iscr. Registro Imprese di Pisa: 01813170501

Numero REA: PI – 157155



Ergo S.r.l.

Sede legale e operativa
Piazza Alessandro d'Ancona, 5
56127 Pisa

Sede operativa
Via de Milita snc
Località Santa Lucia
85059 Viggiano (Pz)

Tel. +39 050 820197
Fax +39 050 817056
Mail info@ergosrl.net
www.ergosrl.net



Statement of continued support by the Chief Executive Officer (CEO)

Pisa, 19/05/2016

A tutti i nostri stakeholder:

Ergo srl, Spin off della Scuola S.Anna di Pisa, dal 2006 effettua attività di supporto consulenziale nel campo della salute e sicurezza dei lavoratori, della gestione ambientale, della responsabilità sociale, dell'energia e della pianificazione e governance territoriale.

Lungo i suoi dieci anni di attività, la Società ha considerato come linea guida i principi dell'etica, dello sviluppo sostenibile e della lotta alla corruzione, confermati con la partecipazione, in qualità di soci fondatori, al Global Compact Network Italia.

La Società oggi considera di primaria importanza i Dieci Principi dell'United Nations Global Compact, nelle aree dei Diritti Umani, Lavoro, Ambiente, e Anticorruzione, per tale motivo continua a confermare il proprio supporto agli stessi principi e all'attività del Global Compact Network, impegnandosi a sviluppare opportune iniziative a sostegno del proprio impegno.

La presente COP di Ergo srl, relativa all'anno 2015, descrive:

- L'impegno a rinnovare il proprio supporto alla FGCNI;
- Le iniziative per potenziare l'integrazione dei Dieci Principi del Global Compact all'interno della cultura aziendale, della gestione quotidiana e della business strategy;

Ergo srl si impegna a diffondere e condividere queste informazioni con tutti i propri stakeholder, attraverso idonei canali di comunicazione.

Tiberio Daddi
Amministratore

PREMESSA

Ergo srl è una realtà consolidata attiva in ambito internazionale ed opera attraverso le sedi italiane e la società partecipata Ergo Iberia SL. Grazie ad un know how giuridico-economico e tecnico-scientifico sviluppato nell'ambito della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e con l'inserimento di altri partner consolidati aventi competenze specialistiche, è capace di offrire servizi interdisciplinari qualificati sulle complesse problematiche connesse al tema della sostenibilità.

Le principali tipologie di servizi che Ergo è in grado di offrire afferiscono alle tematiche seguenti:

- Sistemi di Gestione e certificazioni di processo e di prodotto
- Soluzioni specifiche oil&gas
- Energia ed utilizzo efficiente delle risorse: pianificazione, gestione e controllo delle performance
- Gestione emissioni di gas serra
- Airport Carbon Management
- Green Marketing, comunicazione e rendicontazione ambientale e sociale
- Processi di Policy e valutazioni ambientali
- Audit e attività di verifica
- Formazione

Dal 2012 la Società è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale, avendo ottenuto, fra le prime società di consulenza in Italia, la Registrazione EMAS (Regolamento CE 1221/2009).

Da ottobre 2013 è stata costituita Ergo Iberia SL, società partecipata al 49% da Ergo srl, avente sede a Barcellona in Spagna.



Ergo S.r.l.

Sede legale e operativa
Piazza Alessandro d'Ancona, 5
56127 Pisa

Sede operativa
Via de Milita snc
Località Santa Lucia
85059 Viggiano (Pz)

Tel. +39 050 820197
Fax +39 050 817056
Mail info@ergosrl.net
www.ergosrl.net



DIRITTI UMANI

- **Principio 1. Tutte le attività aziendali devono supportare, rispettare e garantire la protezione dei diritti umani internazionalmente proclamati;**
- **Principio 2. ed assicurarsi di non essere complici negli abusi sui diritti umani.**

Valutazione, Politica e Obiettivi

ERGO non tollera alcun tipo di abuso rispetto ai diritti umani, e si impegna a promuovere al proprio interno la cultura del rispetto e della non discriminazione, si impegna ad evitare abusi di potere ad ogni livello e adotta solo ed esclusivamente le procedure disciplinari espressamente riconosciute dalle normative nazionali (con particolare riferimento allo statuto dei lavoratori), promuove la libertà di opinione e di espressione, favorisce uguali trattamenti in materia di retribuzione e orari di lavoro per i propri dipendenti e stabilisce accordi chiari con i propri collaboratori circa gli incarichi da svolgere e i relativi orari e corrispettivi.

Non vengono accettati incarichi né viene accordata la partecipazione a progetti, in Italia o all'estero, qualora vi sia il rischio che possano esservi coinvolte attività che potrebbero ledere i diritti umani. Queste verifiche vengono svolte preventivamente dagli Amministratori già in fase di richiesta di offerta o di pubblicazione di bandi/tender, qualora sia ravvisato un rischio preventivo.

Particolare attenzione è poi posta al tema della salute e sicurezza dei lavoratori, attraverso attività di formazione, informazione e sensibilizzazione che vengono realizzate verso tutti i dipendenti e collaboratori della società; sempre in materia di salute e sicurezza i dipendenti vengono forniti degli idonei DPI necessari per lo svolgimento delle attività sui diversi siti dei clienti, al fine di limitare i loro rischi.

Vista anche l'attività che caratterizza ERGO, il personale rappresenta parte integrante del valore e del patrimonio aziendale.

La situazione dell'organico aziendale (ULA), al 31 dicembre 2015, è riassunta nella seguente tabella:

Tipologia contrattuale	Numero totale	Di cui femmine	Di cui maschi
Lavoratori subordinati	14,08	6,08	8
Lavoratori parasubordinati	5,20	3,55	1,65
TOTALE	19,28	9,63	9,65

Sono presenti nell'organico aziendale, al 31/12/2015, 15 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e un dipendente a tempo determinato, cui si aggiungono 11 collaboratori a progetto. Rispetto al 2014, sono aumentati i lavoratori in forza a ERGO, è incrementato il personale assunto a tempo determinato e indeterminato per una politica di stabilizzazione dei collaboratori, tutto ciò collegato alla crescita della società e al conseguente aumento del lavoro. Circa 10 lavoratori svolgono in pianta stabile la loro attività presso siti di clienti ERGO. A tutti questi soggetti è riconosciuta parità di trattamento nella partecipazione gratuita alla formazione e nell'attenzione alla salute e sicurezza, così come sono riconosciuti a coloro che operano come trasfertisti presso i siti dei clienti benefit aggiuntivi (diaria, auto a noleggio uso promiscuo, telefono cellulare con possibilità di uso personale e assicurazione infortuni integrativa). L'utilizzo di stagisti o tirocinanti è ammesso, sempre in un quadro finalizzato ad accrescere le competenze della persona in forza all'azienda e mai allo scopo di celare programmi di falso apprendistato; allo stesso modo i rapporti con i collaboratori esterni vengono realizzati nel quadro di un reale rapporto professionale, e mai risultano finalizzati a celare rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato.



Ergo S.r.l.

Sede legale e operativa
Piazza Alessandro d'Ancona, 5
56127 Pisa

Sede operativa
Via de Milita snc
Località Santa Lucia
85059 Viggiano (Pz)

Tel. +39 050 820197
Fax +39 050 817056
Mail info@ergosrl.net
www.ergosrl.net



I lavoratori della società sono assunti sui seguenti 4 livelli contrattuali, in relazione al contratto collettivo nazionale Studi Professionali: quadri, 1° livello, 2° livello e 4° livello. In particolare è presente 1 dipendente maschio con livello quadro, 2 lavoratori assunti come 1° livello di cui 1 maschio e 1 femmina, 12 lavoratori inquadrati nel 2° livello in numero uguale tra maschi e femmine, infine una dipendente donna è assunta con un 4° livello. Con riferimento alla formazione, questo rappresenta uno dei nostri ambiti di maggiore attenzione: da questo punto di vista, ogni nuovo dipendente o collaboratore viene formato al momento della sua entrata in azienda in materia di sicurezza e ambiente (ivi compresa l'esistenza di un sistema di gestione ambientale: si veda sotto), ed informato circa la tipologia di contratto di suo interesse e in materia di privacy. Senza dubbio salute e sicurezza sul posto di lavoro e attenzione alla protezione dell'ambiente ricoprono nella nostra organizzazione un ruolo di primaria rilevanza. Alcune iniziative formative erogate vengono allargate anche a soggetti esterni ad ERGO (es. professionisti con cui la società ha rapporti consolidati, o alcuni clienti considerati "storici") a sottolineare l'importanza che relazioni e professionalità del personale hanno per ERGO.

In termini di salute e sicurezza il Datore di Lavoro di ERGO ha nominato il proprio RSPP; viene effettuata la sorveglianza sanitaria a tutti i dipendenti e i collaboratori a progetto, secondo gli obblighi di legge, dal Medico Competente nominato dal Datore di Lavoro. Il Documento di Valutazione dei Rischi è costantemente aggiornato, in relazione alle modifiche intercorse nel tempo nell'organizzazione.

Nel corso del 2015 non ci sono state procedure disciplinari inflitte ai lavoratori, e le eventuali problematiche (anche grazie alle ridotte dimensioni della società) sono state gestite senza difficoltà in rapporti diretti tra personale e management. Gli straordinari dei dipendenti sono retribuiti secondo quanto stabilito dal CCNL, sono sempre volontari e non superano mai i limiti annui e settimanali stabiliti dallo stesso contratto.

In relazione al ricorso a servizi in appalto e al rispetto dei due principi in oggetto, benché la fattispecie sia particolarmente limitata per la tipologia di attività condotta da Ergo, per i pochi casi in cui si ricorre all'appalto (esempio, servizio di pulizia degli uffici), sono previste procedure di selezione degli appaltatori e gestione del rapporto contrattuale, che prevedono anche la valutazione della correttezza e regolarità dei rapporti di lavoro in termini di comunicazioni al centro per l'impiego e versamenti contributivi del datore di lavoro dell'appaltatore. In caso la Società dovesse venire a conoscenza di un abuso sui diritti umani da parte di un proprio appaltatore, attraverso controlli interni o apprendendo la notizia da fonti esterne ufficiali, provvederebbe a effettuare una comunicazione ufficiale di rimostranze (nei casi meno gravi), fino a procedere alla rescissione del contratto, se ritenuto opportuno.

Obiettivi 2016:

- avviare una campagna per incentivare la prevenzione e la tutela della salute dei dipendenti, attraverso un contributo economico ad accertamenti di salute condotti autonomamente dagli stessi lavoratori.
- supportare le associazioni attive nella tutela di uno o più diritti umani universalmente riconosciuti, effettuando acquisti "solidali".

Implementazione

Le principali azioni che Ergo srl ha implementato nel corso del 2015 al fine di consolidare il proprio impegno in materia di diritti umani sono le seguenti:

Formazione e informazione



Ergo S.r.l.

Sede legale e operativa
Piazza Alessandro d'Ancona, 5
56127 Pisa

Sede operativa
Via de Milita snc
Località Santa Lucia
85059 Viggiano (Pz)

Tel. +39 050 820197
Fax +39 050 817056
Mail info@ergosrl.net
www.ergosrl.net



Nel corso del 2015 sono state effettuate 992 ore di formazione totali; di queste 230 sono state erogate a persone neoassunte o neo-collaboratori, 124 ore sono state effettuate ad hoc al fine di accrescere le competenze e la consapevolezza di lavoratori al di là degli obblighi di legge, inclusi quelli già in organico; 44 ore sono state erogate in risposta agli obblighi di legge. In aggiunta ad alcune iniziative formative (es. corso per lead auditor di sistemi di gestione della sicurezza – OHSAS 18001,) è stata data la possibilità di partecipazione gratuita anche ad alcuni collaboratori esterni di ERGO (professionisti). Complessivamente le persone esterne ad ERGO coinvolte sono state 3 per un numero di ore di formazione erogate loro di 56.

L'azienda nell'anno ha dedicato oltre € 38.000 di investimenti in corsi di formazione, tra di questi l'azienda ha deciso di organizzare un corso di guida sicura, aperto a tutti i dipendenti e collaboratori della società a cui ha partecipato la quasi totalità del personale aziendale. Il corso di formazione sulla guida sicura ha avuto come obiettivo la sensibilizzazione dei lavoratori circa i rischi della strada cui sono soggetti, nonché la formazione e addestramento alla prevenzione e gestione di alcune situazioni di pericolo.

Come da obiettivo 2015, è stato destinato un budget che ogni dipendente ha potuto destinare alla scelta di un corso di formazione inerente l'attività svolta in azienda.

Salute e prevenzione

Nel corso dell'anno è stato effettuato dal RLS in carica il corso di aggiornamento annuale.

Alla fine dell'anno è stata effettuata la riunione periodica per la salute e sicurezza, dalla quale non sono sorte criticità particolari circa la gestione di salute e sicurezza in azienda.

Nell'ambito del processo di strutturazione continua e di maggiore formalizzazione nella gestione degli appalti, è stata emessa una procedura di salute e sicurezza per la gestione dei contratti d'appalto e d'opera, che definisce le modalità per qualificare e controllare i fornitori di servizi.

Misurazione dei risultati

Tra le principali misure per il controllo dei risultati in tema di diritti umani, ERGO srl adotta i seguenti strumenti:

- Registrazione della formazione erogata e valutazione dell'efficacia della formazione attraverso la realizzazione di test effettuati a fine corso. Formazione media erogata per ogni lavoratore di ergo nell'anno 2015: 39,7 ore/lavoratore.
- Monitoraggio degli infortuni occorsi attraverso una rendicontazione trimestrale effettuata da parte del rspp. Nell'anno 2015 non ci sono stati infortuni sul lavoro (l'indice di frequenza e l'indice di gravità sono entrambi pari a zero).
- Colloquio annuale formalizzato effettuato con ciascun dipendente / collaboratore a progetto finalizzato a rilevare le loro aspettative, verificarne il livello di soddisfazione e registrare eventuali fabbisogni da soddisfare, oltreché naturalmente informare il personale circa il raggiungimento o meno degli obiettivi prestazionali stabiliti dall'azienda nei loro confronti. Nel 2015 il colloquio è stato effettuato a tutti i lavoratori (100%).
- Sintesi annuale del numero di procedure disciplinari adottate nei confronti del personale e efficacia delle stesse procedure. Nel 2015 nessuna procedura disciplinare è stata adottata.
- Misurazione, nel corso della riunione semestrale effettuata da parte dei soci con il management, del livello di produttività dei dipendenti rispetto ai relativi carichi di lavoro e straordinari effettuati, al fine di verificare esigenze specifiche di riallocazione delle risorse disponibili. Le valutazioni sono state effettuate nel corso del 2015 ma si tratta di informazioni di tipo qualitativo coperte da riservatezza.

LAVORO

3. Le aziende devono sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;
4. l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato ed obbligatorio;
5. l'effettiva abolizione del lavoro minorile;
6. l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Valutazione, Politica e Obiettivi

ERGO non utilizza né intende utilizzare o dare sostegno in futuro all'utilizzo del lavoro minorile. All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa divenire dipendente o collaboratore di ERGO.

Inoltre ERGO non ricorre, né sostiene, l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, né al proprio interno, né all'interno di aziende presso le quali svolga i propri servizi. Al personale e ai collaboratori viene riconosciuta piena libertà di movimento e al momento dell'assunzione o dell'attivazione del contratto di collaborazione nessuna trattenuta di documenti o in denaro viene effettuata. Inoltre all'atto dell'avvio del rapporto di lavoro, i dipendenti/collaboratori vengono adeguatamente informati circa le caratteristiche del loro inquadramento lavorativo, circa la loro retribuzione, e circa la possibilità di avere ulteriori informazioni da parte delle persone che svolgono in ERGO funzioni amministrative, o in mancanza loro, del commercialista aziendale. Formazione, DPI o altri accessori/uniformi che debbano essere utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa vengono forniti dall'azienda gratuitamente.

ERGO rispetta il diritto alla contrattazione collettiva e alla libera associazione sindacale e considera espressione della democrazia l'adesione di lavoratori (dipendenti e/o collaboratori) a qualsiasi organizzazione sindacale, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o ritorsione per il lavoratore. Date le dimensioni e la tipologia delle attività, non è presente, all'interno della Società, alcuna associazione di lavoratori. In relazione all'anno 2015, nessuno dei dipendenti/collaboratori di ERGO è affiliato ad un sindacato. L'azienda, rispettando anche la volontà di non aderirvi, si impegna a potenziare l'informazione sulla libertà di associazione e sul diritto alla contrattazione collettiva, così come verrà evidenziato il diritto del personale a riunirsi liberamente in orario di lavoro per discutere questioni di interesse per il personale stesso senza la presenza di soci o personale che svolga ruoli manageriali, di responsabilità e coordinamento.

Rispetto al tema della discriminazione ERGO non adotta né ammette alcuna forma di discriminazione nell'assunzione o attivazione di rapporti di collaborazione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nella remunerazione del personale, o nelle pratiche di interruzione di lavoro in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe originare forme di discriminazione. Con riferimento alle discriminazioni di genere, nell'organico aziendale di ERGO a Dicembre 2015 sono presenti 8 dipendenti donne e 8 dipendenti maschi, cui si aggiungono 1 collaboratore a progetto maschio e 5 collaboratrici femmine. Tali numeri evidenziano un sostanziale equilibrio tra maschi e femmine, a evidenziare che non esistono discriminazioni di genere; inoltre, al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro, con il personale sono stati adottati accordi che prevedono la possibilità di ricorrere al part time lavorativo (due donne hanno contratti part time: uno al 50% e uno all'80%) o andare incontro a esigenze speci-

fiche (es. limitazioni nelle trasferte) che permettano di integrare esigenze familiari e aspirazioni professionali. Una ulteriore importante possibilità di conciliazione vita lavoro è data dalla promozione del telelavoro, sfruttato nel corso del 2015 da un lavoratore e una lavoratrice e regolato nell'ambito del contratto di lavoro.

Nel corso dell'anno sono state stabilizzate ulteriori persone con contratto di lavoro subordinato.

Inoltre, nell'ottica della flessibilità, si conferma, previo accordo con la Società, la possibilità di lavorare al bisogno anche dalla propria abitazione compatibilmente con le esigenze lavorative; tali interventi si collocano nella strategia aziendale per il miglioramento e sostegno delle risorse umane e conciliazione dei tempi vita/lavoro.

Per quanto riguarda il ricorso agli appalti, come accennato nel precedente paragrafo, opportuni controlli sui lavoratori incaricati dal DL nell'ambito dell'appalto permettono di scongiurare la violazione del principio di abolizione del lavoro minorile. Minore è la possibilità di controllo del rispetto degli altri principi, che per il momento può limitarsi a mera sensibilizzazione e informazione.

Obiettivi per il 2016:

- Accrescere la consapevolezza del personale circa il proprio diritto ad una libera affiliazione.
- Effettuare un colloquio individuale di motivazione, soddisfazione e condivisione del percorso personale, con ciascun lavoratore, entro fine anno.

Implementazione

Il rispetto dei principi di non discriminazione e i divieti di uso di lavoro minorile e forzato/obbligato rappresentano principi imprescindibili per ERGO, attentamente monitorati dalla fase di attuazione del rapporto di lavoro fino alla definizione dei percorsi di crescita del personale.

Anche grazie alla dimensione limitata dell'organizzazione si ritiene difficile che si possano manifestare situazioni di molestie o altre forme di discriminazione all'interno dell'azienda, e sino ad oggi, anche nel corso degli incontri annuali effettuati tra il management e i lavoratori, tali problematiche non sono mai state sollevate.

Nel corso dell'anno è stato predisposto un documento destinato agli appaltatori, di informazione sul rispetto dei principi del UNGC e di richiesta di adesione agli stessi, questo verrà inviato prossimamente agli appaltatori della Società.

Nel mese di Dicembre si è svolta una riunione di fine anno estesa a tutti i lavoratori, con l'obiettivo di condividere i risultati societari dell'anno in chiusura, le decisioni di breve periodo, e le strategie. L'occasione è servita inoltre per comunicare e condividere le modalità di inquadramento e valutazione delle risorse umane, per consentire maggiore trasparenza sulle retribuzioni e il percorso di crescita.

Misurazione dei risultati

Tra le principali misure per il controllo dei risultati in tema di lavoro, ERGO srl adotta i seguenti strumenti:

- Raccolta delle informazioni sull'età delle persone che abbiano espresso interesse a partecipare a selezioni di nuovo personale al fine di non incorrere nel rischio di effettuare colloqui con minori. Nel corso del 2015 nessuna delle autocandidature arrivate in ergo prevedeva il rischio di provenienza da minori
- Colloquio annuale formalizzato effettuato con ciascun dipendente / collaboratore a progetto finalizzato a rilevare le loro aspettative (ad esempio rispetto ai tempi di lavoro e alle esigenze familiari), e



Ergo

Energies and Resources
for Sustainability Governance

verificarne il livello di soddisfazione e registrare eventuali criticità, anche di tipo relazionale con i responsabili dei progetti, che siano emersi. Tali confronti sono stati effettuati nel corso del 2015: le risultanze sono riservate.

- Monitoraggio quantitativo sul rapporto tra dipendenti/collaboratori di sesso femminile rispetto alla totalità della forza lavoro. Al 31/12/2015 questa percentuale era del 59,09%.
- Monitoraggio sul tasso di sindacalizzazione aziendale. Nel corso del 2015 il tasso di sindacalizzazione era pari allo 0%.



Ergo S.r.l.

Sede legale e operativa
Piazza Alessandro d'Ancona, 5
56127 Pisa

Sede operativa
Via de Milita snc
Località Santa Lucia
85059 Viggiano (Pz)

Tel. +39 050 820197
Fax +39 050 817056
Mail info@ergosrl.net
www.ergosrl.net



AMBIENTE

- **Principio 7. Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali**
- **Principio 8. Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;**
- **Principio 9. Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente**

Valutazione, Politica e Obiettivi

Ergo srl effettua attività di supporto a organizzazioni private e pubbliche nel campo della salute e sicurezza dei lavoratori, della gestione ambientale, della responsabilità sociale, delle energie rinnovabili e della pianificazione e governance territoriale. La nostra società fa propri i principi 7, 8, e 9 dell'United Nation Global Compact focalizzati sull'ambiente, e in particolare:

- crede fermamente nella necessità di garantire, nello sviluppo delle attività delle Organizzazioni, un approccio precauzionale alle sfide ambientali,
- si adopera e sostiene continuamente iniziative per promuovere la sostenibilità ambientale
- compatibilmente con la propria attività, predilige e sostiene lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente.

L'impegno concreto di Ergo srl per il miglioramento continuo delle proprie performance ambientali si manifesta prioritariamente tramite la propria adesione al Regolamento EMAS (Reg. CE 1221/2009), standard di eccellenza ambientale.

Nell'ambito del Regolamento EMAS, Ergo srl ha identificato e valutato gli aspetti ambientali diretti e indiretti correlati alle proprie attività, e stabilito e diffuso una propria Politica Ambientale formalizzata; annualmente, in occasione del riesame della direzione, pianifica obiettivi e traguardi di miglioramento ambientale.

Obiettivi per il 2016:

Di seguito si riporta un estratto di alcuni obiettivi individuati nel corso del 2015, del programma di miglioramento attualmente stabilito; il programma di miglioramento completo è disponibile sulla Dichiarazione Ambientale:

ASPETTO AMBIENTALE	OBIETTIVO	AZIONI
Comportamento ambientale dei dipendenti - formazione	Coinvolgimento attivo dei dipendenti nella programmazione della formazione	Richiesta a ciascun collaboratore degli interventi formativi cui è interessato, valutazione e inserimento nel piano di formazione annuale
Comunicazione ambientale	Miglioramento della comunicazione dei risultati ambientali	Valutazione di fattibilità e eventuale sviluppo di Dichiarazione Ambientale integrata in calendario
Comunicazione ambientale	Potenziamento delle modalità di valutazione delle pre-	Determinazione di OEF/PEF per l'attività della Società



Ergo S.r.l.
Sede legale e operativa
Piazza Alessandro d'Ancona, 5
56127 Pisa

Sede operativa
Via de Milita snc
Località Santa Lucia
85059 Viggiano (Pz)

Tel. +39 050 820197
Fax +39 050 817056
Mail info@ergosrl.net
www.ergosrl.net



Implementazione

Le principali azioni che Ergo srl ha implementato al fine della riduzione dei propri impatti ambientali e dell'aumento della consapevolezza ambientale sono i seguenti:

- **Implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale**

Dal 2012 Ergo srl ha implementato e mantiene attivo un sistema di gestione, organizzato secondo i requisiti della Norma ISO 14001 ed è Registrata secondo il Regolamento EMAS. Il Sistema di Gestione consente di stabilire le responsabilità della gestione ambientale, pianificare obiettivi e azioni, attuare quanto pianificato, controllare le performance ambientali e riesaminare periodicamente i risultati.

- **Formazione e consapevolezza del personale**

In caso di nuova assunzione, modifiche interne o esterne, e comunque con una certa frequenza, i collaboratori sono coinvolti in iniziative di formazione focalizzate sul tema della sostenibilità ambientale

- **Utilizzo di risorse materiali a basso impatto ambientale e riduzione dei consumi**

Ergo ha predisposto un piano di acquisti verdi, per la sostituzione progressiva dei materiali di consumo con altri a ridotto impatto ambientale. In questo ambito è stato stabilito di coprire il proprio fabbisogno di carta con prodotti riciclati, e in ogni caso la carta acquistata è sempre a marchio Ecolabel o altro marchio ambientale di prodotto. Similmente, le cartucce della stampante vengono rigenerate per quanto possibile. Similmente, bicchieri e bottiglie di plastica monouso sono stati sostituiti da bicchieri e tazzine personali e distributore di acqua potabile di provenienza locale. Nell'ambito del Sistema di Gestione sono state predisposte istruzioni Operative contenenti regole di comportamento improntate a una gestione sostenibile delle risorse (beni di consumo, acqua, energia).

- **Gestione dei rifiuti**

E' stata impostata una raccolta differenziata dei rifiuti prodotti nelle attività di ufficio, con definizione di regole per la corretta differenziazione; la differenziazione spinta, unitamente alle azioni di cui al punto precedente (riduzione degli imballaggi in plastica) e alla sostituzione delle cialde da caffè in imballaggio plastico con nuove cialde interamente compostabili, ha comportato una notevole riduzione dei rifiuti indifferenziati prodotti.

- **Risparmio energetico**

Sono state stabilite regole scritte per il risparmio energetico, che comprendono, ad esempio, regole di gestione dei consumi in ufficio, in trasferta e per il telelavoro, la sostituzione dei corpi illuminanti con luci a basso consumo, acquisto di beni elettronici marcati Energy Star e con classi energetiche ecologiche. Inoltre, è stato stipulato un contratto con un nuovo fornitore di energia elettrica, che prevede la fornitura del 100% dell'energia da fonte rinnovabile.

- **Aspetti ambientali indiretti**

Una Società di Servizi consulenziali, quale è Ergo srl, deve valutare con attenzione gli impatti relativi ai propri aspetti indiretti e definire opportuni obiettivi di miglioramento. Tra le azioni già implementate da Ergo srl, vi sono incentivi economici per la promozione dell'uso dei mezzi pubblici per la mobilità dei dipendenti e la definizione di linee guida per la mobilità sostenibile; nella scelta dei servizi vi sono precise regole di selezione dei propri fornitori, che privilegiano le aziende che si distinguono per attenzione all'ambiente; inoltre, per sostenere lo Sviluppo ambientale del contesto locale, sensibilizzazione e cultura ambientale, Ergo srl organizza annualmente un seminario gratuito aperto a tutti gli stakeholder. Nella valutazione dei dipen-

denti, costituiscono parametro di valutazione al fine di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi le prestazioni in ambito ambientale. Infine, sono state attivate, per i lavoratori della sede di Pisa, le tessere per l'abbonamento al servizio cittadino di bike sharing.

Misurazione dei risultati

Il monitoraggio delle prestazioni ambientali di Ergo srl e la misurazione dei risultati avviene nell'ambito del sistema di gestione ambientale, tramite apposite procedure, che si concretizzano, tra l'altro, in:

- Registrazioni circa eventuali non conformità ambientali, analisi delle cause e azioni correttive. Percentuale di Non conformità chiuse nell'anno: 100%
- Monitoraggio periodico dello stato di raggiungimento degli obiettivi del Programma Ambientale. Stato di avanzamento del programma di miglioramento: in linea con le tempistiche stabilite
- Registrazione della formazione ambientale. Percentuale di lavoratori formati sulle tematiche ambientali: 100%
- Registrazione di audit interni periodici. Audit interni nell'anno di riferimento: 1
- Periodico riesame della Direzione, effettuato a dicembre.

Per più dettagliate informazioni circa la gestione ambientale e gli indicatori di performance, si faccia riferimento alla Dichiarazione Ambientale, incluso aggiornamento 2015, disponibile sul sito www.ergosrl.net e sulla pagine Ergo di LinkedIn.

ANTI-CORRUZIONE

Principio 10. Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

Valutazione, Politica e Obiettivi

Ergo srl contrasta la corruzione in tutte le sue forme, nelle dinamiche interne quanto nei rapporti con soggetti pubblici e privati.

Per la propria natura, la Società interagisce con Enti pubblici e Privati, generalmente attraverso contratti d'appalto o di servizi; inoltre partecipa a gare, e nel corso degli ultimi anni ha visto una importante crescita del proprio fatturato. In funzione di questi elementi e a seguito della valutazione dell'aspetto, la corruzione costituisce un fattore di rischio potenziale, che Ergo srl sin dalla fondazione rifiuta e contrasta concretamente.

E' tassativamente richiesto a tutti i lavoratori di astenersi dall'offrire, promettere, elargire, pagare o accettare, direttamente o indirettamente, qualunque richiesta di omaggi da pubblico ufficiale e/o parti private, o dall'autorizzare chiunque a elargire o a pagare, direttamente o indirettamente, alcuna somma di denaro, utilità, beneficio, vantaggio di sorta o alcunché di valore a un pubblico ufficiale e/o privati.

Inoltre tutti i soci, prima di accettare qualsiasi incarico nell'ambito della loro attività presso Ergo, sono tenuti a verificare l'assenza di eventuali conflitti di interesse rispetto a eventuali altri ruoli istituzionali o comunque incompatibili eventualmente ricoperti.

Considerata la contenuta dimensione aziendale, la comunicazione interna e le informazioni circa questo aspetto si sono avvalse principalmente di meccanismi informali, e quanto sopra è stato sufficiente a scongiurare episodi di corruzione.

Nell'ottica di potenziare le azioni per il contrasto di tutte le forme di corruzione, Ergo ha definito un regolamento interno che descrive gli indirizzi della Società, gli obiettivi, le modalità di azione e reazione a episodi di potenziale corruzione, per confermare nel futuro il proprio risultato "ZERO corruzione". Tale Regolamento sarà diffuso tra i dipendenti e gli stakeholder al fine di darne la massima pubblicità nel corso dell'anno.

Obiettivi per il 2016:

- nell'ambito di una riunione con tutti i lavoratori, presentare la politica anticorruzione e richiederne l'applicazione.
- stabilire sanzioni disciplinari collegate alla violazione del regolamento anticorruzione interno.

Implementazione

Al fine di controllare ed eliminare il rischio di essere coinvolta in episodi di corruzione/concussione, le azioni condotte ad oggi da Ergo srl si sono indirizzate verso i seguenti fronti:

- Assicurare la correttezza del bilancio, la tracciabilità dei flussi economici e finanziari, anche attraverso regole quali il divieto di pagamenti in contanti per spese superiori a 50 euro e la richiesta di ricevere i compensi solo tramite bonifici;
- Regolamentazione della gestione delle spese di rappresentanza e dei regali aziendali.
- Controllo della congruenza delle offerte economiche, in relazione agli obiettivi di

marginale aziendale e contenimento delle spese da parte della Funzione “Gestione Progetti”, diverso dal Responsabile di Commessa.

- Controfirma e recepimento delle dichiarazioni anti-corruzione e di tracciabilità dei flussi da parte dei Clienti.
- Valutazione dell’assenza di possibili conflitti di interessi che potrebbero sorgere in caso di nuovi potenziali incarichi, in relazione alle cariche di natura pubblica e privata ricoperte da alcuni soci.
- Vengono effettuati controlli su dati e informazioni economiche e finanziarie aziendali, tra cui: controllo semestrale approfondito del conto economico aziendale, controllo mensile dell’estratto conto bancario,
- Per ogni commessa, è verificata la congruenza tra gli importi oggetto di offerta/gara, in relazione all’entità del lavoro svolto e quanto fatturato.
- A partire da quest’anno viene realizzato un audit interno sui costi della Società.

Misurazione dei risultati

Tra le principali misure per il controllo dei risultati in tema di anti-corruzione, si citano le seguenti misure indirette:

- Anomalie da controllo di dati e informazioni economico-finanziarie: nessuna
- Nel periodo di riferimento si registrano i seguenti indicatori di performance:
- Numero di situazioni non conformi alle procedure, rilevate in verifiche interne: nessuna
- Percentuale di lavoratori che hanno ricevuto informazioni circa le modalità di gestione della lotta alla corruzione: 80%
- Numero di segnalazioni di eventi di potenziale corruzione: nessuna
- Numero di eventi di corruzione in tutte le sue forme: nessuno