

Global Compact, Communication on Progress (COP) 2018

UN Global Compact Office
United Nations – Two UN Plaza
New York, NY 10017 – USA

Acerra, 23/03/2018

Prot. n. 21/18/SB

E' per COELMO motivo di grande soddisfazione presentare, anche quest'anno, la nostra Communication on Progress, che conferma il radicamento della cultura della trasparenza e della integrità nel sistema di regole e procedure che disciplina l'azienda.

Da anni la COELMO può ritenersi un'azienda pionieristica in fatto di sostenibilità ed il suo impegno sociale si è fortemente consolidato nel tempo; la sottoscrizione al Global Compact Program risale infatti agli inizi degli anni 2000.

Il sistema di Gestione della Sostenibilità certificato, tiene conto dei principi standard internazionali, quindi le certificazioni ISO 9000, ISO 14000, OSHAS 18000, per i sistemi di Gestione della Qualità ed Ambiente e SA 8000 per garantire il rispetto dei diritti e delle condizioni di lavoro da parte della COELMO e delle aziende ad essa collegato.

Il sistema, poi, di Governance dell'azienda trova il suo fondamento nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo di Gestione e Controllo Legge 8/06/2001 n.231 certificato dal AGCM con la massima attribuzione di tre stelle.

Per questo continueremo a seguire con coerenza la strada che abbiamo sin d'ora percorso, senza mai venire meno al senso di responsabilità.

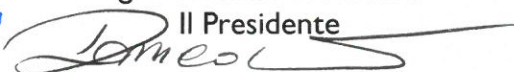
Il documento è stato redatto in accordo con i 10 principi del Global Compact ed è stato pubblicizzato e distribuito ai principali clienti e fornitori.

Cordiali Saluti



Ing. Domenico Monsurrò

Il Presidente



Coelmo Global Compact 2018

I dieci principi



DIRITTI UMANI

1. Sostenere e rispettare i diritti umani nell'ambito delle rispettive sfere di influenza
2. Assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani



TUTELA DEL LAVORO

3. Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva
4. Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio
5. Assicurare l'effettiva eliminazione del lavoro minorile
6. Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione



AMBIENTE

7. Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali
8. Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale
9. Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente



CORRUZIONE

10. Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

Principi Global Compact

I. Sostenere e rispettare i diritti umani nell'ambito delle rispettive sfere di influenza

Le iniziative di COELMO spa

In base al recepimento dell'accordo quadro delle Parti Sociali Europee sulle "Molestie e Violenze sui luoghi di Lavoro" COELMO ha adottato il proprio Codice di Condotta contro le molestie e violenze nei luoghi di lavoro istituendo la figura del "Consigliere di Fiducia" quale sostegno psicologico scelto dal Comitato delle Pari Opportunità con compiti di supporto, consulenza ed assistenza del personale che ne richiede l'intervento per una prima trattazione informale dei casi di molestia e violenza.

La coerenza dell'impegno ha portato a fondere in un'unica anima, culture differenti, creando opportunità di crescita che poggiano sulle capacità di tutti e sui valori di COELMO.

Certificata OHSAS 18001 mantiene alto l'impegno a realizzare la massima sicurezza dei luoghi di lavoro con una perfetta tenuta in sicurezza di impianti ed attrezzature presenti in azienda e con ore di formazione superiori a quelle previste dalle normative di legge, adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e/o danni per la salute dei lavoratori.

2. Assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

COELMO ha istituito il "Concilia Point" che eroga servizi finalizzati a sostenere il miglioramento delle condizioni lavorative favorendone la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le attività previste sono così suddivise:

- Attivazione della APP I_GEN, che gestirà la banca delle ore per cui il lavoratore potrà versare "Le ore di straordinario/lavoro extra" per riconvertirle in permessi per motivi familiari.
- Servizio di sostegno psicologico e counseling per i dipendenti con carico di cura
- Servizio di tutoring per supportare le lavoratrici che rientrano dalla maternità
- Realizzazione e distribuzione del Vademecum della conciliazione con chiarimenti sulle norme italiane in materia di conciliazione e welfare aziendale
- Condivisione di uno spazio co-working per la sperimentazione dello smart-working

COELMO persegue l'impegno di tutelare la salute dei lavoratori operando principalmente sul continuo controllo degli elementi di rischio individuati nei processi aziendali e sulla attuazione di adeguate misure di prevenzione e protezione.

La sorveglianza sanitaria è periodica è pienamente rispettata con visite mediche effettuate a cura del Medico Competente, sulla base di specifici protocolli sanitari definiti in funzione del rischio, alle quali si aggiungono le eventuali visite specialistiche integrative.

E' stato attuato l'iscrizione al Fondo METASALUTE, Fondo di assistenza Sanitaria Integrativa che prevede la copertura di assistenza sanitaria per tutti i lavoratori e per i familiari fisicamente a carico.

3. Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

In COELMO la libertà di associazione viene garantita dal rispetto della normativa nazionale e quella sovranazionale vigente (Convenzioni ILO 87, 98 135).

Garantiamo a tutti i lavoratori il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, e di aderire ad associazioni e svolgere attività sindacali.

4. Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio

COELMO ha adottato la Dichiarazione Universale del 1948 e i suoi principi stabiliti dalle convenzioni internazionali.

Il 100% dei dipendenti è coperto dai CCNL che regolano il settore metalmeccanico. Inoltre nel rispetto della normativa Italiana, i dipendenti sono liberi di destinare la propria quota di TFR ad enti di gestione del risparmio collettivi.

Gli orari di lavoro, inclusi gli orari flessibili, gli straordinari, così come il godimento delle ferie e la fruizione di permessi, sono regolati dai contratti nazionali del lavoro e frutto di accordi sindacali.

5. Assicurare l'effettiva eliminazione del lavoro minorile

COELMO opera, sia in Italia sia all'estero, nel rispetto delle normative nazionali e sovranazionali vigenti, anche con riferimento al lavoro minorile (Convenzioni ILO 138 e 182).

Per evitare eventuali possibilità presso la nostra catena di fornitura la COELMO ha istituito una procedura all'interno del proprio sistema integrato di qualità UNI EN ISO 9001 – SA 8000, (PGRSMD 01.02) per l'identificazione la denuncia ed il piano di recupero del minore sfruttato.

6. Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

Coerentemente al nostro codice etico, garantiamo le pari opportunità, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, di età, di stato di salute, di nazionalità, di opinioni politiche o religiose.

Nella politica delle assunzioni garantiamo uguali opportunità a tutti i candidati senza alcun tipo di discriminazione.

COELMO organizza corsi di lingua in Inglese per i propri dipendenti e corso di alfabetizzazione per i dipendenti extracomunitari.

Insieme con la Casa Sociale "La Gloriette", bene confiscato alla camorra destinato ad un uso sociale, la COELMO ha attuato il progetto di integrazione ed inclusione sociale per persone vulnerabili con scarsa autonomia e problemi di media e lieve disabilità.

La loro assunzione non è stata solamente un adempimento di legge, ma anche la volontà di favorirne l'inserimento e l'integrazione nei processi aziendali.

Ciò è servito a favorire in tutte le persone che operano con noi una attenzione concreta verso una Società più giusta e solidale e rappresenta un contributo insostituibile che ci consente di proseguire nelle nostre attività e progetti sociali.

7. Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

COELMO persegue un approccio di sostenibilità di ampio respiro che prevede uno cambio intenso con il territorio e fissa traguardi concreti di sostenibilità all'interno della sua struttura fra questi la riduzione del volume dei rifiuti, l'ottimizzazione degli imballaggi il riciclaggio e una gestione idrica responsabile.

Di fatto l'utilizzo della risorsa idrica, prevalentemente legata all'irrigazione ed alla raccolta per il sistema antincendio acqua proviene per tutti i suoi stabilimenti da pozzi artesiani regolarmente denunciati e registrati.

COELMO nell'ambito della politica di sviluppo delle energie rinnovabili ha realizzato un sistema di produzione di energia elettrica "Ibrido" che integra i sistemi tradizionali di produzione (Gruppi Elettrogeni diesel) con fonti rinnovabili ottenendo una riduzione dei livelli di emissioni di CO2.

Il servizio di Prevenzione e protezione ha realizzato un sistema di gestione per l'attuazione di una politica di salute e sicurezza attraverso i requisiti delle norme UNI EN ISO 14000:2004, UNI EN ISO 9001 ed OHSAS 18001.

COELMO, operativa in comparti industriali ad alto impatto ambientale, pone la tutela dell'habitat naturale quale punto centrale della propria gestione. Si impegna sia nei confronti del proprio personale sia verso i soggetti con cui si relaziona nell'esercizio della propria attività a promuovere iniziative per una maggiore consapevolezza del rispetto ambientale.

8. Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

I nostri rapporti con le amministrazioni locali sono da sempre improntati alla massima collaborazione.

La nostra attenzione nei confronti della comunità e del territorio è testimoniata da molte collaborazioni con gli Enti territoriali.

Le sponsorizzazioni delle attività del territorio sono selezionate e gestite con criteri dettati dal legame con il territorio, l'aderenza agli obiettivi di sviluppo e, come denominatore comune, la coerenza con i principi di sostenibilità.

COELMO continua la sua partecipazione al progetto di ricerca "EcoFoodFertility", valutazione dell'impatto ambientale ed alimentare sulle funzioni riproduttive della popolazione maschile e sull'indagine per l'aumento dei tumori nell'area di rischio definita "Terra dei Fuochi".

9. Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

COELMO ha realizzato due impianti di poligenerazione garantendo comfort termico ambientale estivo ed invernale presso i due capannoni di produzione, attraverso il recupero di energia da gruppi frigorifero ad assorbimento, "Progetto FC SMART GEN" Celle a Combustibile e Piattaforme Ibride di Poligenerazione da Fonti Fossili e Rinnovabili.

Smaltisce direttamente dal sito di produzione della manutenzione fino al sito di trattamento per la discarica senza farli transitare prima in stabilimento.

10. Promuovere iniziative per prevenire la corruzione in ogni sua forma

Nell'ottica dell'adozione del decimo principio che richiede ai partecipanti al Global Compact non solo di evitare la corruzione in ogni sua forma ma anche di sviluppare politiche incisive e concreti programmi anti-corruzioni COELMO ha adottato un "Piano di Lotta alla Corruzione" che oltre a ribadire la necessità di rispettare i principi di onestà, trasparenza e correttezza nello svolgimento delle attività lavorative, prevede una formazione continua per tutta la forza lavoro e di informazione per tutti i fornitori e consulenti.

COELMO ha ottenuto il riconoscimento dalla Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato AGCM Italia il rating etico con il massimo del riconoscimento, Tre Stellette ed ha affidato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, istituito dal mod.231 ad un organismo di vigilanza incaricato di monitorare l'attuazione del Modello e la sua effettiva applicazione.

Gli Internal Audit eseguiti dall'OdV hanno la responsabilità di verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno ed accertare che esso fornisca ragionevoli garanzie affinché l'Organizzazione possa conseguire in modo corretto ed efficiente i propri obiettivi.

Un altro punto di forza della Policy adottata da COELMO è il Codice Etico e Deontologico a cui far riferimento nella conduzione di affari e nel normale svolgimento delle attività quotidiane. I principi e le disposizioni del presente Codice Etico sono vincolanti per gli Amministratori, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con COELMO.

COELMO spa ha ottenuto:

- l'abilitazione ME.PA. per l'accreditamento al Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione.
- Certificazione ELITE di Borsa Italiana



COELMO®

Global Compact, Communication of Progress (COP) 2018

Misurazione dei Risultati
Measurement of outcomes

INDICE

1. Introduzione	pag. 3
1.1 Risorse umane	pag. 4
2. Aspetti materiali sociali	pag. 4
2.1 Tutela del lavoro	pag. 5
2.2 Formazione e sviluppo capitale umano	pag. 6
2.3 Ottica di Genere e Pari Opportunità	pag. 7
2.4 Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione	pag. 8
3. Ambiente	pag. 9
3.1 Rispetto delle leggi e dei regolamenti riguardo l'ambiente	pag. 10
3.2 Consumo di energia interno all'organizzazione e autoproduzione	pag. 10
3.3 Materiali riciclati	pag. 10
4. Corruzione	pag. 11

1. INTRODUZIONE

Il mondo dell'energia sta cambiando molto velocemente, la popolazione mondiale aumenterà notevolmente nei prossimi dieci anni, così come l'aspettativa di vita e lo spostamento verso le città. La domanda energetica globale è destinata a crescere, in uno scenario di risorse naturali sempre più limitate e con l'urgenza di contrastare il cambiamento climatico in atto.

Per tutti questi motivi, nel nostro lavoro la sostenibilità è molto importante. La sostenibilità è fortemente legata all'innovazione: non c'è sostenibilità senza innovazione e non c'è vera innovazione se non realizza la sostenibilità.

Essere innovativi significa avere un'idea e avere tutte le capacità necessarie per realizzarla, ma innovazione e cambiamento non sono il fine del nostro lavoro insieme. Innovazione e cambiamento sono i mezzi necessari per raggiungere obiettivi di vero progresso e benessere, lavorando unitamente per essere parte attiva del mondo migliore di cui vogliamo fare parte.

La nostra attività coinvolge tutti gli stakeholder, interni ed esterni che coinvolgiamo per difendere e qualificare l'occupazione, sviluppare gli investimenti per valorizzare le persone, innovare l'impresa per mantenere la leadership nella produzione di Gruppi Elettrogeni, favorire la sostenibilità ambientale, sviluppare relazioni con il territorio e le comunità. Con il Bilancio Sociale raccontiamo gli obiettivi e le azioni compiute in coerenza con la nostra missione.

A partire dal 2012 Coelmo ha lavorato sul consolidamento delle Politiche Sociali, sul rispetto della Sicurezza del Lavoratore e dell'Ambiente ed anche su un nuovo coinvolgimento attivo di donne e uomini, nell'obiettivo della promozione e della condivisione di valori comuni, della trasparenza e della responsabilizzazione della via professionale e personale dei lavoratori.

Nell'intraprendere una strategia ed un percorso fondati su principi di Responsabilità Sociale, Sicurezza e Diversità di Genere, Coelmo ha individuato negli standard SA8000, OHSAS 18001 e Certificazione di Genere gli strumenti più idonei ad attestare la conformità di tutti i servizi forniti al pieno rispetto degli obiettivi. In un'ottica di miglioramento continuo, nonché di rispetto di requisiti e leggi nazionali Coelmo si impegna ed intende continuare a conformarsi a tutti i requisiti della norma (lavoro infantile, lavoro obbligato, salute sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro, retribuzione, sistema di gestione) nonché a quelli sottoscritti, a conformarsi alle leggi nazionali, alle altre leggi vigenti e a rispettare i principi delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Convenzione ONU dei Diritti del Bambino, la Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne. Impegnarsi al miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili.

Documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare e rendere accessibile la Politica di Responsabilità Sociale, di Sicurezza e di politica di Diversità di Genere a tutti gli stakeholder interni (personale, amministratori, dirigenti e management, organico operativo) ed esterni (comunità, gruppi di interesse, istituzioni).

Garantire la soddisfazione dei lavoratori attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative rispettando i principi della responsabilità sociale e valorizzando le proprie risorse umane attraverso la cura degli aspetti legati alla sicurezza personale e dei luoghi di lavoro in rigoroso rispetto delle norme vigenti in materia di personale, il rilevamento e la gestione costante dei suggerimenti e delle ragioni di insoddisfazione.

Garantire l'adozione di un efficiente Piano Antidiscriminazione.

Coinvolgere tutto il personale nei processi di miglioramento continuo della sicurezza e della responsabilità sociale. Garantire costantemente un adeguato grado di formazione.

I.1 Risorse umane

Coelmo si ispira a una politica comune di gestione delle risorse umane che parte dalla centralità della persona, dalla valorizzazione del capitale umano, dal rispetto della diversità e dalla promozione delle Pari Opportunità. La nostra azienda è impegnata a favorire un ambiente di lavoro che permetta alle proprie persone di sviluppare e potenziare le loro capacità e creare valore per la società e per tutti i suoi stakeholder. Nel rispetto dei suddetti valori Coelmo gestisce le proprie persone attraverso una funzione Risorse Umane.

L'organico complessivo di Coelmo è riportato nella tabella successiva:

INDICATORI DI MONITORAGGIO	Dati al 31/03/2019	Di cui donne	Di cui stranieri	Di cui donne straniere
N. medio dipendenti in forza	96	6	5	2
N. collaboratori continuativi (consulenti stabili: fiscale, direzionale, lavoro, medicina sul lavoro, sicurezza, sistemi gestionali, commerciale)	10	1	0	0
N. dip. Tempo indeterminato	66	5	5	2
N. dipendenti a tempo determinato	30	2		
N. dipendenti a tempo part time	7	2	2	2

2. ASPETTI MATERIALI SOCIALI

Sostenere e rispettare i diritti umani nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.

Il Codice Etico di Coelmo integra quanto affermato dalla Dichiarazione Universale del 1948 per la protezione e la tutela dei diritti umani e riconosce i principi stabiliti dalle convenzioni internazionali. Sosteniamo iniziative di solidarietà in Paesi in via di sviluppo ma soprattutto nei nostri territori degradati. Certificata OHSAS 18001 mantiene alto l'impegno a realizzare la massima sicurezza dei luoghi di lavoro con una perfetta tenuta in sicurezza di impianti ed attrezzature presenti in azienda e con ore di formazione superiori a quelle previste dalle normative di legge. Negli ultimi anni non si registrano infortuni sul lavoro.

Assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

Il nostro modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale è costantemente tenuto sotto controllo. Ai fornitori, scelti in base ad attenti criteri di qualifica, viene sottoposta la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno etico e di disponibilità a partecipare all'attività di monitoraggio attraverso visite ispettive, non programmate, presso le loro strutture. Attuazione del progetto nominato "Take your time" per azioni innovative di conciliazione di vita-lavoro / vita privata. Il progetto (a valere legge 53/2000 così come

modificato art.38 legge 18 giugno 2009), è in accordo con le parti sindacali aziendali e la rappresentanza della Consiglieria di Pari Opportunità Provincia di Napoli.

Un altro progetto consiste è denominato Lavoro Femminile Mezzogiorno (La.Fem.Me.) ed è proprio di aziende che hanno condotto pratiche di conciliazione famiglia-lavoro considerate di successo allo scopo di favorire la loro replicabilità in altri contesti.

Un ulteriore impegno è stato quello della formazione dei Responsabili della Gestione del Sistema di Qualità Coelmo spa, e l'ottenimento della "Certificazione di Genere", che promuove la condivisione di valori comuni, della trasparenza e della responsabilizzazione della vita professionale e personale di donne e uomini.

Coelmo è stata più volte premiata a Roma e a Napoli, quale impresa che si è distinta in azioni e comportamenti volti a sostenere le famiglie e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

2.1 Tutela del lavoro

Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

In Coelmo la libertà di associazione viene garantita dal rispetto della normativa nazionale e quella sovranazionale vigente (Convenzioni ILO 87, 98 135). L'adesione e la relativa iscrizione al sindacato è una libera scelta del dipendente.

Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

Abbiamo adottato la Dichiarazione Universale del 1948 ed i suoi principi stabiliti dalle convenzioni internazionali. Il 100% dei dipendenti è coperto dai CCNL che regolano il settore metalmeccanico. Inoltre nel rispetto della normativa Italiana, i dipendenti sono liberi di destinare la propria quota di TFR ad enti di gestione del risparmio collettivi. Gli orari di lavoro, inclusi gli orari flessibili, gli straordinari, così come il godimento delle ferie e la fruizione di permessi, sono regolati dai contratti nazionali del lavoro e frutto di accordi sindacali.

Assicurare l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

Coelmo opera, sia in Italia sia all'estero, nel rispetto delle normative nazionali e sovranazionali vigenti, anche con riferimento al lavoro minorile (Convenzioni ILO 138 e 182).

Per evitare eventuali possibilità presso la nostra catena di fornitura la Coelmo ha istituito una procedura all'interno del proprio sistema integrato di qualità UNI EN ISO 9001 – SA 8000, (PGRSMD 01.02) per

2.2 Management People

Corsi svolti dai lavoratori:

INDICATORI DI MONITORAGGIO	Dati al 31/12/2018	Di cui donne	Di cui stranieri	Di cui donne straniere
N. ore formazione per la sicurezza	661	76	18	16
N. ore di formazione totale	875	94	18	20

La **Formazione Specifica Lavoratori**, in conformità all' Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 21/12/2011, ha una durata di **12 ore** che viene determinata dalla **classe di rischio** dell'azienda (che per Coelmo è alto) e dalla **mansione svolta** dal lavoratore. Gli argomenti del corso saranno riferiti ai rischi a cui il lavoratore è esposto, ai possibili danni e alle misure di prevenzione e protezione da adottare.

Il D.Lgs. 81/2008 prevede l'**Aggiornamento Formazione Specifica Lavoratori**, da effettuarsi ogni 5 anni, della durata di 6 ore. Il corso di aggiornamento è stato svolto per il personale che ha svolto già la formazione specifica negli anni precedenti.

Il corso carrelli elevatori fornisce utili indicazioni per l'utilizzo in sicurezza di carrelli ed attrezzature semoventi.

Il D.Lgs. 81/08 prevede un obbligo di frequenza di un **corso carrelli elevatori**, per gli utilizzatori di queste attrezzature. L'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 22/02/2012 ha dettagliato la durata ed i contenuti del corso. La formazione comprende sia una **parte teorica** sia una **parte pratica**. La parte pratica è **differenziata** in base alla tipologia di carrello semovente (carrello industriale semovente, carrelli semoventi a braccio telescopico, carrelli/sollevatori/elevatori semoventi telescopici rotativi).

Sono stati svolti dei **test teorici e pratici**, per valutare le conoscenze acquisite durante il corso; è stato rilasciato un **attestato di partecipazione/formazione/abilitazione** a chi li superati con successo.

Corso antincendio per la formazione degli addetti alla squadra **prevenzione incendi**.

I lavoratori che hanno ricevuto l'incarico dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, hanno ricevuto un'adeguata e specifica formazione. Il D.Lgs. 81/08 prevede un percorso formativo dedicato per il personale che fa parte della Squadra Antincendio Aziendale.

Il corso Antincendio presenta il triangolo del fuoco, per schematizzare il fenomeno, ed affronta situazioni concrete con le relative procedure d'intervento per la gestione dell'emergenza in caso di incendio. I contenuti sono strutturati in modo tale da essere utili ad aziende di qualsiasi settore produttivo e conformi a quanto indicato nel D.M. 10/03/98 (formazione antincendio nei luoghi di lavoro).

Il **corso carroponte** è necessario agli operatori addetti di carroponte, per l'utilizzo in sicurezza di tale attrezzatura.

L' art. 71 comma 7 del D.Lgs. 81/08 prevede un obbligo di frequenza del corso carroponte, per gli utilizzatori di gru a ponte o a portale. La formazione comprende sia una parte teorica sia una parte pratica. E' previsto lo svolgimento di test teorici e pratici, per valutare le conoscenze acquisite durante il corso; verrà rilasciato un attestato di partecipazione/formazione/abilitazione a chi li supererà con successo

PERIODO PREVISTO	RISORSE	ARGOMENTO	VALUTAZIONE EFFICACIA (strumento)
Febbraio	Tutto il personale	Aggiornamenti ISO 9001:15.	Audit interno
Marzo	Personale di Produzione	Comunicazioni interne Miglioramento continuo Segnalazioni e non conformità	Test Audit interni/ Audit esterni
Marzo	Rappresentanti lavoratori	Aggiornamenti previsti dalla SA8000:14 Comunicazione interna (SA 8000)	Segnalazioni dipendenti Audit interni
Aprile	SPT (Social Performance Team)	Aggiornamenti sul Ruolo e funzioni del SPT (Social Performance Team)	Test Audit interni/ Audit esterni
Giugno	Comitato salute e sicurezza (MC, RLS, RSPP)	Aggiornamenti SA8000:14	Test Audit interni/ Audit esterni
Settembre	Tutto il personale	SA8000:14	Audit interni ed esterni
Settembre	Resp. Approvvigionamenti Resp. Assistenza	Monitoraggio delle performance dei fornitori “La due diligence”	Audit interni
Ottobre	Tutto il personale	Procedure SQARS La responsabilità dei lavoratori nel rispetto delle procedure Regolamento aziendale	Audit interni
Durante l'anno	Tutto il personale	Responsabilità amministrativa	Audit interni
Durante l'anno	Nuovi assunti	Il Sistema di gestione integrato aziendale	Audit interni
Durante l'anno	Nuovi assunti	Formazione generale e specifica D. Lgs. 81/08	Test verifica

2.3 Ottica di Genere e Pari Opportunità

L'adozione di modelli organizzativi che tengano conto delle reali necessità di donne e uomini in fatto di conciliazione vita-lavoro, e benessere nelle condizioni lavorative.

Coelmo ha adottato strategie politiche ed azioni in tema delle Pari Opportunità perché diventino cultura ed obiettivi di sistema sia per la sua reputazione esterna sia perché l'azienda diventi luogo di eccellenza in cui lavorare.

Procedure e prassi per il miglioramento e sviluppo continuo dell'intero sistema integrato aziendale sono orientate a:

- Condivisione della cultura di valorizzazione delle differenze di genere all'interno e all'esterno dell'azienda poiché ogni singola risorsa umana è patrimonio di conoscenza e contribuisce alla formazione del patrimonio aziendale;
- Rispetto dei valori di riferimento della direzione, condivisione della missione e degli obiettivi di qualità e pari opportunità e collaborazione per il raggiungimento di un maggiore valore economico;

- Prevenzione e superamento di discriminazioni di genere dirette e indirette anche attraverso l'adozione del Piano annuale per le pari opportunità che definisce gli interventi annuali e gli indicatori, sui dati raccolti quantitativi e qualitativi.

NR. DI LAVORATORI SVANTAGGIATI 2018	INCIDENZA DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI SUL TOTALE ORGANICO 2018
05 LAVORATORI SVANTAGGIATI	5,5%
01 CATEGORIA PROTETTA	1,1%

Gli obiettivi principali in ottica di genere di Coelmo sono:

- Garantire una retribuzione equa ed uguale tra uomini e donne per stesso lavoro o lavoro di ugual valore
- Garantire l'assenza di atteggiamenti violenti e/o coercitivi (es: stalking e mobbing) volte a scoraggiare la libera espressione delle donne e degli uomini.
- Garantire che ciascuno possa conoscere e liberamente comunicare con il Rappresentante per la tutela e lo sviluppo delle Politiche di pari opportunità nominato dalla Direzione.

Gli obiettivi saranno raggiunti tramite:

- Adozione di modelli organizzativi che tengano conto delle reali necessità di donne e uomini in fatto di conciliazione vita-lavoro, e benessere nelle condizioni lavorative.
- Progressivo raggiungimento di una parità di genere negli organi decisionali, alti e di vertice così come ai livelli quadro e dirigente
- Assegnazione di un budget annuale per raggiungere gli obiettivi definiti nel Piano
- Progettazione e gestione della formazione in ottica di pari opportunità, per consentire uguale diritto alla conoscenza, alla crescita professionale ed alla opportunità di carriera.

Coelmo inoltre si impegna a:

- Riesaminare periodicamente il proprio impegno in termini di politiche di genere, attraverso il supporto di uno staff dedicato;
- Disporre di proprie procedure per il rispetto delle diversità e delle pari opportunità che includano definizione dei ruoli, responsabilità, autorità e promozione di programmi di sensibilizzazione alla cultura di genere;
- Sensibilizzare i fornitori alle pari opportunità tramite un'efficace comunicazione;
- Verificare il livello di soddisfazione dei bisogni e aspettative delle donne e degli uomini compresa l'organizzazione del lavoro, la conciliazione lavoro/vita e la flessibilità di orario.

Si è raggiunta una parità di genere negli organi decisionali, alti e di vertice così come ai livelli quadro e dirigente.

La formazione è stata gestita in ottica di pari opportunità, per consentire uguale diritto alla conoscenza, alla crescita professionale ed alla opportunità di carriera.

2.4 Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

Attraverso il principio dell'equità enunciato dal Codice Etico nelle relazioni sia interne che esterne Coelmo evita qualsiasi forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose. Coelmo opera, sia in Italia sia all'estero, nel rispetto delle normative nazionali e sovranazionali vigenti, impiegando personale comunitario ed

extracomunitario. Sono presenti in Coelmo dipendenti di origine extra comunitaria la cui integrazione è avvenuta grazie ad un programma di supporto.

Coelmo insieme alla "Jerry Essan Masslo Onlus" Associazione di volontariato medico sociale, I.P.I.A. Bernini di Napoli, Fondazione Banco di Napoli assistenza all'infanzia e Centro Immigrati Campania Fernandes, ha partecipato al progetto per la formazione in Italia di giovani tecnici provenienti dalla Repubblica Democratica del Congo e dalla Repubblica del Madagascar, perché potessero successivamente prestare la loro opera nella manutenzione e conduzione di macchine e attrezzature ad energia solare e fonti alternative nel loro Paese.

In particolare, nella Repubblica del Congo, ha contribuito al fabbisogno dell'ospedale del distretto di Mokala. I tecnici, per tutto il periodo di addestramento, sono stati ospitati presso gli alloggi della Coelmo. I tecnici impraticatisi nel montaggio e conduzione del gruppo elettrogeno presso la sede Coelmo, hanno poi portato in ospedale un gruppo elettrogeno donato da Coelmo.

Coelmo ha garantito, ai dipendenti stranieri periodi di ferie extra utilizzati da questi per visitare le famiglie non ricongiunte nei propri Paesi di origine. Sono state attuate iniziative a favore delle famiglie dei dipendenti extracomunitari che si sono trovati in difficoltà per l'ottenimento di prestiti da parte della banca promuovendo microcredito garantito. È stata data inoltre la possibilità a tutti i dipendenti di presentare suggerimenti e reclami attraverso due cassette per la raccolta anonima di segnalazioni o attraverso casella specifica di posta elettronica con indirizzo mail.

3. AMBIENTE

3.1 Rispetto delle leggi e dei regolamenti riguardo l'ambiente.

Coelmo, operativa in comparti industriali ad alto impatto ambientale pone la tutela dell'habitat naturale quale punto centrale della propria gestione. Si impegna sia nei confronti del proprio personale sia verso i soggetti con cui si relaziona nell'esercizio della propria attività a promuovere iniziative per una maggiore consapevolezza del rispetto ambientale.



E' in vigore un sistema di gestione ambientale certificato a norma UNI EN ISO 14000:2004 ed OHSAS 18001. COELMO ha costruito un nuovo stabilimento nella zona ASI di Acerra (NA) a "impatto zero". E' stato ampliato l'impianto di energia solare per l'autoproduzione dell'energia elettrica, tale da alimentare lo stabilimento con fonti rinnovabili.

3.2 Consumo di energia interno all'organizzazione e autoproduzione.

	ANNO	PRODUZIONE kWh	CESSIONE kWh	CONSUMI kWh
Impianto 1	2018	157.517	107.660	49.857
Impianto 2		197.467	95.736	101.731
Impianto 1	2017	162.421	112.528	49.893
Impianto 2		207.049	98.360	108.689
Impianto 1	2016	160.938	115.680	45.259
Impianto 2		197.341	96.812	100.529
	TOT	1.082.733	626.776	455.958

L'autoproduzione attraverso gli impianti fotovoltaici ha consentito un risparmio di CO₂ immessa in atmosfera pari a 574,931,22 kg in tre anni.

Coelmo ha realizzato due impianti di poligenerazione garantendo comfort termico ambientale estivo ed invernale presso i due capannoni di produzione, attraverso il recupero energia da gruppi frigorifero ad assorbimento, "Progetto FC SMART GEN" Celle a Combustibile e Piattaforme Ibride di Poligenerazione da Fonti Fossili e Rinnovabili.



di

3.3 Materiali riciclati.

Per migliorare la percentuale di rifiuto speciale non pericoloso avviato al recupero, COELMO ha avviato da luglio del 2008 la raccolta differenziata per tutti i rifiuti speciali che vengono conferiti, tramite formulari, ad una società autorizzata al recupero di carta, polietilene, legno e ferro.

Ad oggi la percentuale di rifiuti inviati a recupero supera il 90% dei rifiuti totali e ogni giorno nei 3 stabilimenti si continua la raccolta differenziata ed il conferimento per il recupero

Dal 2014 anche negli uffici viene effettuata la raccolta differenziata di carta e la formazione del personale in merito a questa. Nel corso del 2017-2018 sono state effettuate le seguenti azioni di controllo e di miglioramento:

- 1) Rinnovata la richiesta al Comune per l'installazione di cassonetti per la raccolta differenziata.
- 2) Sensibilizzato il personale dei reparti produttivi.
- 3) Applicazione dell'Istruzione Operativa per la "Raccolta differenziata".

4) Aggiornato tutto il personale sulla nuova revisione della norma ISO 14001:2015

Dati di Riciclo Coelmo 2018:

TIPOLOGIA DI RIFIUTO	STABILIMENTO 1	STABILIMENTO 2	TOTALE
CARTA E CARTONE (kg)	12.620	5.020	17.640
LEGNO (kg)	15.580	20.730	36.310
FERRO E ACCIAIO (kg)	37.425	520	37.945
CAVI (kg)	3.665	349	4.014

4. CORRUZIONE

Coelmo adotta un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01 che è controllato da un Organismo di Vigilanza esterno. Il sistema è certificato dall'AGCM con il massimo livello (3 Stelle). Il Codice Etico e Demonologico presente in azienda ne fa riferimento nella conduzione di affari e nel normale svolgimento delle attività quotidiane.

CASI O TENTATIVI DI CORRUZIONE ACCERTATI		
2016	2017	2018
0	0	0