



COMMUNICATION ON PROGRESS

Relazione sulla sostenibilità

Ai nostri stakeholders:

Sono lieto di confermare che la Centro Meridionale Costruzioni ribadisce il suo sostegno ai Dieci Principi del Patto globale delle Nazioni Unite nei settori dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione. Il nostro intento primario è quello di sostenere e diffondere tali principi, già da anni radicati all'interno della nostra cultura aziendale ed espressi nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001.

L'obiettivo è quindi quello di rappresentare un paradigma di riferimento per le imprese operanti nel settore ed essere in grado di affrontare le sfide attuali e future dei mercati creando un valore sostenibile a lungo termine per tutti gli stakeholders.

Per tale motivo la sostenibilità continua ad essere un valore prioritario nella nostra attività, in quanto riteniamo che l'impegno e l'abnegazione dimostrati nel perseguimento dello sviluppo sostenibile, sia espressa manifestazione di una cultura radicata nei nostri dipendenti.

Con tale comunicazione miriamo così alla costante diffusione dei principi in questione sia tra i nostri dipendenti che tra gli stakeholders, con la finalità di creazione di un valore condiviso fondato sui concetti di etica di impresa e sostenibilità aziendale.

Carinaro, 09.05.2022.

Distinti saluti


Centro Meridionale Costruzioni S.r.l.
L'Amministratore Unico
TUCCI RAFFAELE

Sommario

1. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE	4
1.1 CHI SIAMO.....	4
1.2 MISSION E VALORI DELL'AZIENDA	4
1.3 ASSETTO SOCIETARIO.....	4
1.4 ATTIVITÀ PRINCIPALI.....	5
2. MODELLO DI GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ	6
2.1 MODELLO DI GOVERNANCE.....	6
2.2 INDIVIDUAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS	8
2.3 ANALISI DI MATERIALITÀ.....	10
3. LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	13
3.1 POLITICHE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE.....	13
3.2 LE AZIONI A PRESIDIO.....	18
3.3 KPI PRINCIPALI.....	23
4. LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	25
4.1 POLITICHE.....	25
4.2 LE AZIONI A PRESIDIO.....	27
4.3 KPI.....	33
5. LA GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	34
5.1 POLITICHE DI APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE	34
5.2 LE AZIONI A PRESIDIO.....	35
5.3 KPI.....	36
6. IL RISPETTO DELL'AMBIENTE	38
6.1 POLITICA AMBIENTALE.....	38
6.2 LE AZIONI A PRESIDIO.....	41
6.3 KPI AMBIENTALI	49
7. LA LOTTA ALLA CORRUZIONE	53
7.1 POLITICA ANTICORRUZIONE.....	53
7.2 LE ATTIVITÀ A PRESIDIO	54
7.3 KPI.....	59

PREMESSA

Con questo documento, la Società vuole informare un'ampia e diversificata platea di stakeholder (Soci; Dipendenti e collaboratori; Clienti; Fornitori, partner ed associazioni di categoria; Comunità locale; Istituzioni ed enti regolatori; Ambiente) e generazioni future in merito alle scelte, alle attività, ai risultati ed all'impiego di risorse in tema di sostenibilità aziendale.

Si è deciso di rendicontare una serie di informazioni, implementando quelle fornite dagli anni precedenti, con lo scopo di offrire un quadro completo dei propri temi, delle procedure e dei conseguenti impatti dando continuità sia nella comunicazione che nella rappresentazione dei risultati, attraverso una misurazione concreta e quantitativa delle informazioni messe a disposizione.

I temi affrontati spaziano dalla gestione del personale ai diritti umani, dalla salute e sicurezza sul lavoro all'ambiente, dalla gestione della catena di fornitura alla lotta alla corruzione.

1. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

1.1 CHI SIAMO

La Centro Meridionale Costruzioni nasce nel 1957 dal fondatore Tucci Raffaele, quando aveva appena raggiunto la maggiore età.

Giunge sessant'anni dopo a contare all'incirca settanta dipendenti e quaranta mezzi, poggiando sull'ambizione, l'intuito e la lungimiranza della seconda generazione dei Tucci, la quale ha creduto in un'idea che non ha smesso di portare avanti neanche nelle condizioni meno propizie.

L'azienda nell'anno 2016 era inquadrata come 342esima fra le 1008 più grandi aziende nel settore delle costruzioni edili ed infrastrutture in Italia. Ha avuto una rapida evoluzione; infatti è stabilmente dal 2017 nella classifica della top 100 costruttori, ove oggi occupa la posizione 120.

1.2 MISSION E VALORI DELL'AZIENDA

La politica aziendale di Centro Meridionale Costruzioni si basa su forti principi etici che guidano il proprio sviluppo. Tali principi sono alla base delle sue politiche in termini di conformità, innovazione responsabile, responsabilità sociale, diritti umani e libertà fondamentali, anticorruzione, ambiente, salute e sicurezza delle persone, tutti principi sostenuti dal Global Compact.

In tale ottica la società, che ha già da tempo adottato un sistema di gestione integrato per la gestione degli aspetti inerenti Qualità, Ambiente, Sicurezza, Sicurezza del Traffico Stradale, Anticorruzione, nonché Responsabilità Sociale, è costantemente impegnata nella diffusione verso gli stakeholders dei principi adottati, ed alla loro sensibilizzazione.



1.3 ASSETTO SOCIETARIO

Centro Meridionale Costruzioni si fonda sul modello di amministrazione e controllo "tradizionale".

La Società si compone dei seguenti organi societari: Assemblea dei Soci, Amministratore Unico e Collegio Sindacale; vi è inoltre l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001.

A gennaio 2019 è stato aggiornato l'organigramma.

1.4 ATTIVITÀ PRINCIPALI

Costruzioni Edili

Le costruzioni rappresentano un'importante attività operativa e una costante opportunità d'investimento. Decenni di successi produttivi dimostrano il livello di eccellenza raggiunto nel settore. La società, adattatasi allo scorrere del tempo e all'evoluzione del mercato edilizio, annovera cantieri su tutto il territorio nazionale, fra i quali quelli nelle città di Napoli, Ischia, Bari, L'Aquila, Torino, Milano, Campobasso, Bologna, Ancona e molte altre.



Qualifica Ferroviaria



La Centro Meridionale Costruzioni si distingue principalmente nell'ambito della costruzione ferroviaria.

Infatti, nel tempo, l'orientamento degli incarichi svolti passa da quello più generico di costruzione di abitazioni e manutenzione stradale, a quello prettamente specializzato in ambito ferroviario. Nel 2010 il conseguimento della qualifica ferroviaria segna ufficialmente la svolta della centro meridionale costruzioni.

Infrastrutture

Nell'ambito delle infrastrutture, fra i più monumentali lavori apprezzabili sul territorio, l'amministratore unico ricorda il sottopasso di Firenze.

Ma sono ovviamente ancora molti i progetti, come è lecito sia per chi si prefigge di "dare sempre un po' più del massimo"; fra gli altri, quello di espandersi all'estero.



2. MODELLO DI GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ

2.1 MODELLO DI GOVERNANCE

ORGANO AMMINISTRATIVO

L'amministratore unico costituisce parte della struttura di Governance insieme all'assemblea dei soci, al Collegio Sindacale, formato dal Presidente e dai Sindaci effettivi, ed all'Organismo di Vigilanza.

Esamina e approva i piani strategici e finanziari, che integrano obiettivi e linee guida per promuovere un modello di business sostenibile e creare valore nel lungo periodo ed è responsabile dell'approvazione del Rapporto di Sostenibilità.

Tutte le informazioni relative all'attività aziendale sono documentate nel riesame della Direzione annuale del Sistema di Gestione, in cui sono analizzati dati e informazioni relativi all'anno solare chiuso e a valle del quale la direzione emette le decisioni per l'anno successivo.

La responsabilità della governance in materia è assegnata ai suddetti organi. Ad evidenza dell'importanza che rivestono le tematiche di cui sopra, l'azienda aderisce da ottobre 2019 al Global Compact delle Nazioni Unite ritenendo un riferimento imprescindibile nella conduzione della propria attività i dieci principi su cui si fonda il Patto mondiale delle Nazioni Unite per i temi che riguardano i diritti umani, il lavoro, l'ambiente e l'anticorruzione.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D. Lgs. 231

La società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, con la finalità di assicurare la correttezza e la trasparenza dell'operatività aziendale. È stato così nominato un Organismo di Vigilanza, di comprovata esperienza professionale che, sulla base delle informazioni pervenute o assunte nell'azione di vigilanza, verifica l'applicazione dei principi previsti nel Codice Etico, nonché il rispetto delle misure del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'ultima versione approvata dall'Amministratore Unico in data 1 marzo 2021, si compone di una parte generale nella quale sono illustrati i principi, le funzioni e le componenti essenziali del Modello Organizzativo, con i relativi allegati (Codice etico, Catalogo reati, Regolamento OdV e Sistema disciplinare e sanzionatorio), e di una parte speciale nella quale vengono identificate, per le singole tipologie di reato ritenute rilevanti, le attività a rischio reato, i controlli preventivi da attuare ed i principi di comportamento.

SISTEMI DI GESTIONE

Continua l'impegno della società nell'attuazione, certificazione e mantenimento dei propri Sistemi di Gestione, con l'obiettivo di migliorare le proprie prestazioni, utilizzando tali strumenti per rafforzare il sistema di controllo interno nelle sue componenti:

- qualità (ISO 9001)
- ambiente (UNI ENI ISO 39001)
- salute e sicurezza sul lavoro (UNI ISO 45001)
- sicurezza stradale (UNI ISO 39001)
- responsabilità sociale (SA8000)
- anticorruzione (ISO 37001)

WHISTLEBLOWING E GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI

Sin dalla prima approvazione del Modello Organizzativo, in data 13 novembre 2017, il personale della Società, i suoi collaboratori e ogni altro soggetto che intrattenga rapporti con la stessa hanno la facoltà di segnalare all'Organismo di Vigilanza, mediante apposito canale di comunicazione, tutti quegli atti comportamenti od eventi che possono determinare una violazione, presunta o effettiva, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, avvenute o in corso di esecuzione, attraverso apposito canale di segnalazione.

A tal fine, sul sito internet della società si riporta la e-mail dell'Organismo di Vigilanza cui fare riferimento.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto, precise e concordanti. Le stesse devono essere rese in forma non anonima e contenere tutti gli elementi utili per poter effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

Nell'attività di gestione della segnalazione, è garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Unica eccezione all'obbligo di riservatezza riguarda i seguenti casi:

- vi sia stato espresso consenso da parte del segnalante;
- sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile;
- ogni qualvolta l'anonimato non sia opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

La Società tutela inoltre il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Il 24 gennaio 2022 l'Amministratore Unico ha inoltre approvato la "Procedura per la gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni all'OdV". La procedura ha l'obiettivo di regolamentare i flussi informativi che hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV nell'ambito delle proprie attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e volti così a rendere maggiormente efficaci i presidi organizzativi e di controllo interni alla Società.

In tale procedura i flussi informativi sono rappresentati in relazione alle cd. "attività sensibili" al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un monitoraggio periodico, costante ed efficace di ciascuna di queste.

Le segnalazioni dirette all'OdV, sia attraverso flussi informativi periodici sia tramite segnalazioni specifiche, devono essere effettuate tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica individuabile dal sito web.

2.2 INDIVIDUAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS

La società si interfaccia con numerosi stakeholders che si diversificano sia per esigenze che per aspettative. Essendo il dialogo e la trasparenza considerati elementi fondamentali in ottica di integrazione del punto di vista dei portatori di interesse nella strategia aziendale, si è reputata necessaria la mappatura degli stakeholders volta a comprendere le relazioni tra le diverse categorie di stakeholder e la società.

La loro individuazione e classificazione ha consentito di sviluppare l'analisi di materialità dei temi descritta nel paragrafo successivo.

La mappatura, costruita attraverso incontri e interviste con il top management e i risultati delle analisi condotte attraverso i Sistemi di Gestione ed il Modello Organizzativo 231, ha portato all'identificazione dei seguenti stakeholders principali:

- Risorse umane (dipendenti e collaboratori esterni)
- Clienti e Partners
- Fornitori
- Autorità di vigilanza ed Organi di controllo
- Pubblica Amministrazione
- Partiti, associazioni sindacali ed organizzazioni

TEMI PRINCIPALI	
Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicurezza e ambiente nei luoghi di lavoro ▪ Coinvolgimento nell'identificazione dei valori e delle strategie aziendali ▪ Promozione e sviluppo delle competenze

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formazione del personale per aumentare il livello di competenza ▪ Pratiche lavorative (rispetto CNL)
Clienti, subappaltatori e Partners	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicurezza dei lavoratori ▪ Monitoraggio ambientale delle attività ▪ Obbligazioni e clausole contrattuali ▪ Avanzamento economico/fisico e Obiettivi raggiunti ▪ Gestione dei contenziosi ▪ Qualità delle lavorazioni eseguite e chiusura delle Non Conformità
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obbligazioni e clausole contrattuali ▪ Responsabilità e correttezza nel rispetto degli accordi ▪ Trattative commerciali ▪ Gestione problematiche di cantiere
Autorità di vigilanza ed Organi di Controllo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rispetto di leggi e regolamenti ▪ Procedure di Controllo interno
Pubblica Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rispetto di leggi e regolamenti ▪ Procedure di Controllo interno ▪ Anticorruzione ▪ Pratiche concorrenziali leali
Associazioni sindacali ed organizzazioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pratiche lavorative (rispetto CNL) ▪ Sicurezza nel cantiere, condizioni contrattuali, attività con i rappresentanti dei lavoratori ▪ Rispetto in cantiere delle condizioni relative all'igiene, salute e sicurezza ▪ Rispetto degli accordi contrattuali

PRINCIPALI AZIONI INTRAPRESE	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento del monte ore formazioni in ambito sicurezza ▪ Interventi volti ad eliminare o ridurre gli impatti ambientali ▪ Attività di coordinamento e comunicazione tra le parti interessate e l'organizzazione con il fine di incrementare il livello di coinvolgimento ▪ Implementazione di meccanismi di reclamo riunioni periodiche anche in materia di sicurezza ▪ Attività di manutenzione stradale ▪ Implementazione strutture sociali ▪ Sensibilizzazione sulla prevenzione sanitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoraggio formazioni al personale ▪ Implementazioni Sistemi di Gestione Certificata: ISO9001 - ISO14001 - ISO45001 - ISO37001 - ISO39001 - SA8000 ▪ Adeguamenti / miglioramenti compliance Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 ▪ Adeguamenti / miglioramenti compliance Sistema sicurezza informazioni ▪ Controllo e supervisione delle operazioni ▪ Implementazione protocolli di controllo

2.3 ANALISI DI MATERIALITÀ

La società ogni anno aggiorna l'analisi per l'identificazione delle tematiche sociali, ambientali ed economiche "materiali" (analisi di materialità) necessaria per riconoscere le opportunità di creazione di valore nel lungo periodo.

La presente relazione si concentra sui temi rilevanti per la società e per gli stakeholders emersi durante l'analisi condotta e, a tal fine, verranno considerati elementi chiave per orientare la politica dell'azienda in termini di impegno sempre crescente verso le tematiche di sostenibilità.

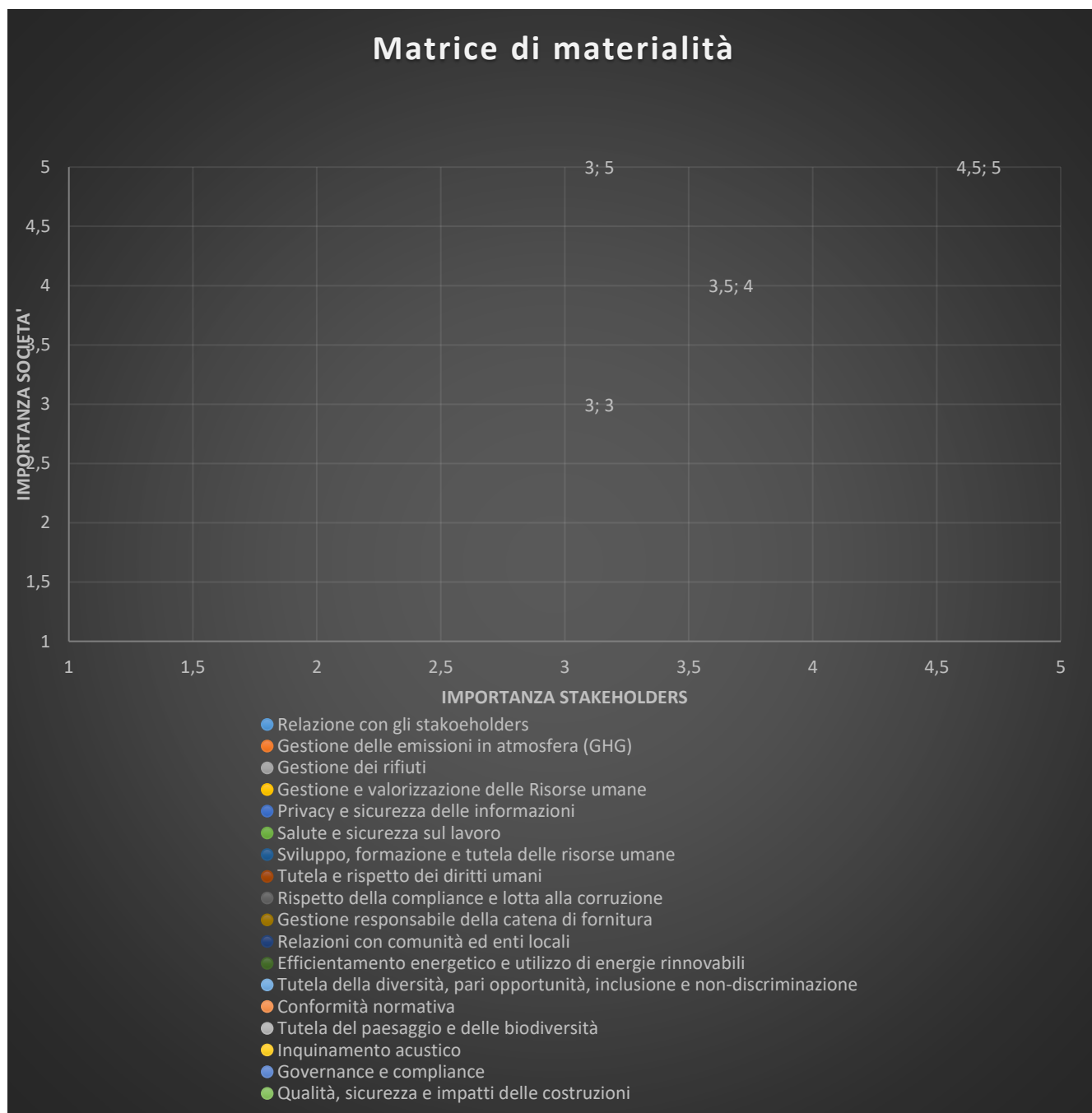
I risultati emersi dall'analisi di materialità sono illustrati nella matrice di materialità presentata di seguito. Tale matrice consiste in una rappresentazione grafica dell'importanza attribuita ad ogni tema sia dal punto di vista degli Stakeholder che aziendale; quanto più alto a destra è collocato il tema sul grafico, tanto più elevata è la sua rilevanza per entrambe le parti.

La metodologia di aggregazione dei dati elaborati dalla società tiene conto di:

- rilevanza e dimensione della società;
- numerosità degli stakeholder esterni coinvolti.

Occorre inoltre sottolineare, per consentire la comprensione della strategia aziendale in materia di sostenibilità, che l' "importanza per l'azienda" viene definita in termini di impatto su strategia, reputazione e performance finanziaria mentre l' "importanza per gli stakeholder" rappresenta prevalentemente la percezione, su base il più

possibile oggettiva attraverso l'aggregazione di dati ed informazioni interne ed esterne, che l'azienda ha circa il ruolo da lei rappresentato all'interno del contesto in cui opera.



A seguito dell'analisi di materialità condotta sono emersi i seguenti temi rilevanti:

TEMI SOCIALI

- Salute e sicurezza sul lavoro
- Tutela e rispetto dei diritti umani
- Gestione e valorizzazione delle Risorse umane
- Sviluppo, formazione e tutela delle risorse umane
- Tutela della diversità, pari opportunità, inclusione e non-discriminazione
- Privacy e sicurezza delle informazioni
- Relazione con gli stakeholder

TEMI AMBIENTALI

- Gestione delle emissioni in atmosfera (GHG)
- Inquinamento acustico
- Qualità, sicurezza e impatti delle costruzioni
- Gestione dei rifiuti
- Efficientamento energetico e utilizzo di energie rinnovabili
- Tutela del paesaggio e della biodiversità

TEMI DI GOVERNANCE

- Governance e compliance
- Gestione responsabile della catena di fornitura
- Rispetto della compliance e lotta alla corruzione
- Conformità normativa
- Relazioni con comunità ed enti locali

3. LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

3.1 POLITICHE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE

DIRITTI UMANI

La società si impegna a promuovere il rispetto dei diritti umani in tutte le aree di business e tra tutti gli stakeholder, svolgendo le proprie attività in conformità con gli standard fondamentali in materia di diritti umani. È dotata di una **Politica SA8000 per la responsabilità sociale** e del **Codice di condotta dei fornitori**, sintomatico di un approccio al business non limitato al rispetto delle normative in vigore, ma bensì orientato proattivamente alla tutela dei diritti umani.

Politica SA8000 per la responsabilità sociale

Il rispetto dei diritti umani è un valore imprescindibile sul quale si fondano la cultura e la strategia aziendale e rappresenta una priorità in tutte le aree di business.

La società ha deciso di dotarsi di un Sistema di gestione della responsabilità sociale, in conformità alla normativa SA 8000 ed a tutti i suoi standards, definendo ed attuando una politica per la responsabilità sociale che tenga conto delle esigenze dei clienti, dei propri lavoratori, e di tutti gli stakeholders.

La Politica recepisce le convenzioni internazionali quali:

- La Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo, inclusa la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU);
- Le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

La società si impegna a rispettare le norme fondamentali del lavoro dell'ILO, come stabilito nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro:

- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio;
- Effettiva abolizione del lavoro minorile;
- Eliminazione di tutte le forme di discriminazione in materia di impiego e occupazione.

PRINCIPI E OBIETTIVI

Lavoro infantile

La società rifiuta l'impiego di qualsiasi forma di lavoro minorile e di persone con età inferiore a quella minima stabilita dalla legge, così come definito dalle normative vigenti.

Si impegna ad adottare il programma di rimedio per i minori nel caso in cui nell'Organizzazione siano trovati minori al lavoro in contravvenzione alla norma od alla legge nazionale.

Nel momento in cui si registrasse una situazione tale per cui il minore debba lavorare, in relazione a:

- situazione socio – economica della zona dove è ubicata l'azienda;
- povertà della famiglia;
- mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia;
- ragionevole possibilità che lo stesso minore, una volta licenziato o non accettato a lavoro dall'azienda, sia assunto da altra azienda nella zona;

dovrà attuare un programma di rimedio per i minori.

Lavoro obbligato

La società rifiuta l'uso di lavoro forzato o obbligatorio e garantisce condizioni di lavoro conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti. La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è libera espressione della volontà dei lavoratori ed è priva di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica.

Salute e sicurezza

La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona è imprescindibile in qualunque manifestazione della convivenza sociale, iniziando dal diritto a operare in ambienti e in condizioni idonee ad assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori. La società, come indicato nella Politica integrata, si impegna a garantire condizioni di lavoro salubri e sicure e a promuovere la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza tra tutti i lavoratori, anche nell'ambito della catena di fornitura.

La Direzione intende adottare le più moderne tecniche di supporto alle parti interessate, in particolare:

- Garantendo un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando a tal fine le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso;
- Assicurando che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La società riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione per la difesa e la promozione dei loro interessi, nonché il diritto di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza, secondo la legislazione e le prassi vigenti.

La contrattazione collettiva è riconosciuta quale strumento privilegiato per la determinazione delle regole e condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la disciplina dei rapporti tra l'Azienda e le organizzazioni sindacali.

La società si impegna affinché i dipendenti non siano in alcun modo né penalizzati né sottoposti a forme di ritorsione.

Non Discriminazione e pari opportunità

La società rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale, impegnandosi a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia.

Non Discriminazione, Pari Opportunità e Inclusione permeano i valori aziendali.

Per tali motivi la società si impegna a:

- Creare un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca il rispetto, l'integrità, lo sviluppo personale e le pari opportunità (per esempio formazione, sviluppo, carriera);
- Accrescere la consapevolezza dei dipendenti su diversità e pari opportunità, anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici sulla diversità e l'inclusione;
- Rispettare norme e leggi in materia di pari opportunità, anche con riferimento alle best practice rilevate;
- Favorire l'impegno di tutti i collaboratori ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono;
- Stimolare l'attenzione dei fornitori al rispetto della dignità umana declinata nella forma di non discriminazione e tutela delle diversità.

Pratiche disciplinari

La società non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento o Accordi di Settore. Le misure sanzionatorie progressive da adottare, vengono rese note ai lavoratori attraverso affissione del Codice Disciplinare aziendale in punti di comune consultazione presenti nei luoghi di lavoro.

Orario di lavoro

La società assicura il rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili o Accordi di Settore in materia di orario di lavoro.

Retribuzione

La società ritiene che le politiche retributive e le condizioni di lavoro debbano garantire un livello di vita adeguato a tutti i lavoratori; per questo motivo è promossa una condizione lavorativa in cui tutti i dipendenti ricevono compensi giusti ed equi secondo la tipologia di lavoro svolto e l'inquadramento contrattuale. La retribuzione minima dei dipendenti non è inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dalle normative in forza.

La direzione assicura un'efficace implementazione ed attuazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo lo Standard SA8000, attraverso il monitoraggio delle performance ed il miglioramento continuo, nonché attraverso la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive mediante attribuzione di adeguate risorse.

La società mira:

- a migliorare la qualità della vita coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto cioè della collettività, e considerando l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche;
- ad attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali dell'azienda che consenta un facile accesso alle informazioni sui prodotti e servizi erogati, sulla correttezza e qualità morale della propria offerta, rilevi il grado di soddisfacimento e le aspettative degli utenti, renda noti gli impegni che la società si assume tramite l'emissione annuale del Bilancio SA8000;
- ad effettuare una azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione;
- a rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoratore, le convenzioni ILO, i principi della responsabilità sociale;
- a selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e subfornitori;
- a garantire la tutela dei diritti, la salute, e la sicurezza dei lavoratori;
- ad assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

La società adotta tutti gli strumenti a sua disposizione affinché la Politica sia vissuta attivamente e sia testimonianza dell'impegno della direzione di fronte a tutte le parti interessate.

La Direzione si impegna a perseguire una politica che pone al centro delle proprie attività i propri stakeholders, interni ed esterni. Gli obiettivi sono:

- Il miglioramento dell'immagine e della reputazione sul mercato;
- La soddisfazione delle parti interessate;
- Il rispetto degli impegni presi;
- La cura della comunicazione verso le parti interessate.

Il raggiungimento di questi obiettivi è costantemente monitorato attraverso la costante rilevazione della soddisfazione delle parti interessate e l'analisi dei reclami. La Direzione si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti problematiche e non conformità alla norma SA 8000 dell'azienda o che presenti reclami.

Segnalazioni

La società ha individuato un Social Performance Team (composto da rappresentanze dei Lavoratori e della Direzione in materia di SA8000 in misura equilibrata), il quale dispone dell'autorità e delle necessarie risorse per assicurare:

- La conformità del sistema aziendale alla norma SA 8000;
- L'idoneità dello stesso a conseguire gli obiettivi;
- L'adeguatezza della politica per la responsabilità sociale;
- La diffusione della conoscenza dei requisiti della SA 8000.

Tutto il personale aziendale e tutte le altre parti interessate, hanno la possibilità di rivolgersi al Social Performance Team per eventuali segnalazioni a carattere etico-sociale, essendo il dialogo nei luoghi di lavoro una componente chiave della responsabilità Sociale.

Le suddette segnalazioni, possono essere inoltrate all'azienda, in forma anche anonima, per iscritto o tramite e-mail e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva.

La società mette inoltre a disposizione un ulteriore canale, ossia quello dedicato al whistleblowing, per la segnalazione di eventuali violazioni in materia di diritti umani. Il canale, idoneo ad assicurare la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge, è accessibile sul sito internet della società in tema di segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, costituisce la base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione. L'efficacia nel tempo del Sistema di Gestione SA 8000 e l'adeguatezza della presente Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dall'Alta Direzione sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni.

La politica viene diffusa nei luoghi di lavoro aziendali tramite affissione in punti di comune o tramite sito internet o tramite invio diretto tramite rete intranet; la Politica per la Responsabilità Sociale, viene inoltre trasmessa a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta o che, comunque, si ritiene necessario coinvolgere ai fini del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

3.2 LE AZIONI A PRESIDIO

La società ha operato per rendere sempre più "concreti ed effettivi" i principi Global Compact. Li ha trasposti nelle proprie scelte di politica gestionale e ne ha garantito il rispetto con l'implementazione di strumenti specifici, tra i quali la redazione di un Codice etico, di un Bilancio Sociale e l'adozione di un sistema di gestione sociale conforme alla Norma SA 8000. Nell'ambito della gestione del personale sono state così da tempo introdotte ed implementate procedure e policy che intendono uniformare i processi HR a favore della trasparenza e della efficacia.

SISTEMA DI GESTIONE SA8000

Il modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle Organizzazioni verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda: il lavoro minorile e infantile, il lavoro obbligato, le condizioni per la salute e la sicurezza, la libertà d'associazione, la discriminazione, le pratiche disciplinari, la retribuzione e l'orario di lavoro.

L'azienda ha ritenuto corretto conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner. L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori, influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale.

La società ha infatti stabilito, attraverso procedure, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti della norma SA8000. Tramite l'informazione agli stessi sul percorso intrapreso dall'azienda in materia di Responsabilità Sociale, è stato loro richiesto di compilare un questionario informativo sulle caratteristiche di interesse della SA 8000. Inoltre, l'attenzione alla formazione del

personale dipendente inizia al suo ingresso nella società con la formazione neo assunto e si sviluppa nel tempo a seconda di specifiche esigenze volte a costruire il suo percorso di crescita professionale ed acquisizione di specifiche competenze tecnico/professionali e manageriali.

Avendo intrapreso un'azione di diffusione e rispetto di tali principi ha posto in essere una serie di canali di segnalazione delle violazioni.

La società garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato le violazioni del Codice Etico, ed a seguito della segnalazione le stesse faranno tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure risolutive. La violazione dei principi fissati nel presente codice compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo, fornitori e sarà perseguita dall'azienda con tempestività attraverso provvedimenti adeguati.

L'azienda a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, eviterà di intrattenere rapporti con soggetti che non operino nel rispetto della normativa vigente e secondo i valori e principi previsti dal Codice Etico.

RECRUITMENT

L'attività di assunzione si ispira ai principi di meritocrazia, trasparenza e pari opportunità.

A tal fine è stata implementata il 13.04.2021 una **Procedura di selezione e assunzione di personale** che stabilisce, nel rispetto dei principi di trasparenza, e imparzialità, i requisiti essenziali, i criteri e le modalità generali di selezione ed assunzione del personale. La procedura si applica anche per la selezione di soggetti per progetti di tirocinio formativo (c.d. stage) e nel caso di ricorso contratti di somministrazione di lavoro.

SISTEMA DI RETRIBUZIONE E DI PREVIDENZA

Le tipologie contrattuali sono: contratti a tempo indeterminato (part time, full time o apprendistato) e determinato (part time e full time). La valutazione delle singole posizioni tiene conto dello standing professionale e delle performance espresse annualmente dalla risorsa, avvenendo attraverso una metodologia che consente di disporre di elementi oggettivi idonei a gestire le politiche retributive, le scelte organizzative ed i percorsi di carriera.

Nel definire le politiche retributive si fa riferimento sia al mercato esterno che alla coerenza interna.

I provvedimenti di adeguamento retributivo sono, invece, mirati a supportare le politiche interne di sviluppo ed a valorizzare il personale.

I dipendenti sono coperti da accordi collettivi. Il contratto collettivo nazionale applicato, nella quasi totalità dei casi, è quello di edilizia artigianato.

FORMAZIONE E SVILUPPO

Nel 2021 sono state erogate formazioni a tutto il personale in ufficio. Verranno inoltre svolte formazioni per i neoassunti e continueranno ad essere riproposte periodicamente, a tutti coloro che non concluso le stesse.

In particolare le attività formative hanno riguardato:

- la protezione dei dati personali
- diversity & inclusion
- evoluzione delle competenze di tutti i dipendenti con previsioni di programmi differenziati a seconda delle diverse posizioni aziendali;
- assunzioni, licenziamenti e dimissioni
- sicurezza e rischio incidenti sui luoghi di lavoro
- reclami
- obiettivi aziendali
- diritti umani, discriminazioni, molestie e lavoro minorile.

In tema di lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani, la registrazione **formazione SA8000 n. 2-2021** su lavoro forzato ed il documento Obiettivi (CSR Report) che monitora le non assunzioni del lavoro infantile. Tale monitoraggio è risultato della redazione di un'apposita procedura di sistema denominata **P.8000.1 "Lavoro infantile"** in cui sono descritti i rapporti di lavoro per bambini, giovani lavoratori e lavoro infantile e dalla cui valutazione dei dati si evince che l'età media del personale è da considerarsi ancora tendenzialmente giovane e non è utilizzato lavoro infantile. Qualora l'azienda si trovasse nelle condizioni di utilizzare lavoro infantile, saranno avviate tutte le azioni previste dalla procedura P.8000.1 "Lavoro infantile".

WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

È stata approvata la procedura segnalazioni che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o contrari alla legge, al Modello 231 e al Codice Etico, garantendo la piena tutela del segnalante secondo prescrizioni di legge.

- **PR 01 - Procedura Gestione Flussi informativi e segnalazioni Odv**

La procedura ha l'obiettivo di regolamentare i flussi informativi che hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e volti così a rendere maggiormente efficaci i presidi organizzativi e di controllo interni alla Società.

In tale procedura i flussi informativi sono rappresentati in relazione alle cd. "attività sensibili" al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un monitoraggio periodico, costante ed efficace di ciascuna di queste. La funzione dei flussi informativi è quella di consentire il monitoraggio sistematico del Modello 231, individuando eventuali interventi di adeguamento dei protocolli di controllo.

Sono così state individuati, per ogni attività sensibile, i relativi flussi informativi.

Le attività individuate a rischio sono le seguenti:

- Governance
- Gestione delle attività di selezione ed assunzione e sviluppo del personale
- Gestione dei rimborsi spese, delle trasferte e delle spese di rappresentanza
- Gestione del contenzioso
- Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Gestione dei sistemi informativi

▪ **P8000.2 Segnalazione**

Tale procedura per garantire a tutti i lavoratori e a tutte le parti interessate una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito ai Sistemi di Gestione, con particolare riferimento agli aspetti inerenti la Responsabilità Sociale (SA 8000) prevede un sistema di inoltro di comunicazioni:

- comunicazioni dirette in azienda;
- comunicazioni dirette ai Rappresentanti dei lavoratori per la SA 8000 e RLS;
- comunicazioni dirette all'Ente di Certificazione.

ULTERIORI AZIONI E STRUMENTI INTRAPRESI A PRESIDIO DEI PROCESSI A RISCHIO

- **Riesame SA8000** del 29.03.2021 si è valutato, mediante riunioni periodiche, tra cui anche il presente riesame, il clima aziendale dei dipendenti avendo ottenuto riscontro positivo in merito all'argomentazione di alcuni punti di seguito elencati:
 - ambiente fisico (ergonomia)
 - applicazione della normativa sulla sicurezza (T.U. 81/2008)

- chiarezza delle funzioni e dei ruoli aziendali, leadership
- qualità del rapporto con l'azienda
- qualità dei rapporti con i superiori
- coesione del gruppo di lavoro
- senso di appartenenza
- soddisfazione relativa alla funzione
- motivazione
- responsabilità e autonomia
- libertà di espressione

Per gli operai presenti nei vari cantieri, su tutto il territorio nazionale, non sono pervenute segnalazioni o reclami, attraverso i RdC, che hanno dato cenno di malessere o climi ostili tra le varie leadership locali e/o i colleghi. In futuro si sta valutando un metodo di raccolta informazioni, tutelandone la privacy degli intervistati, e decidere se procedere o meno tale aspetto anche mediante la solo modulistica eventuale di sistema. Stiamo valutando la situazione emergenza COVID19 per i dipendenti dell'ufficio, anche in attesa delle disposizioni di Governo. Le attività di cantiere procedono regolarmente e quindi per gli operai in cantiere non si prospettano criticità al momento.

- Implementazione **procedure di reclamo in materia SA8000** attraverso la predisposizione di una modulistica per le segnalazioni in forma anonima o no, inerenti cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA 8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso la sessione formativa del personale sulla SA 8000. Ad oggi non si riscontrano reclami.
- **Verbale di riunione del Comitato SA8000** (dialogo sociale)
- **Disciplinare SA8000** contenente diffusione di misure di prevenzione della discriminazione e volte alla promozione di un ambiente inclusivo di ogni minoranza
- **Programma minori**: la società ha adottato il programma di rimedio per i minori nel caso in cui nell'Organizzazione siano trovati minori al lavoro in contravvenzione alla norma od alla legge nazionale per cui, nel momento in cui si registrasse una situazione tale per cui il minore debba lavorare, in relazione a: situazione socio – economica della zona dove è ubicata l'azienda; povertà della famiglia; mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia; ragionevole possibilità che lo stesso minore, una volta licenziato o non accettato a lavoro dall'azienda, sia assunto da altra azienda nella zona; dovrà attuare un programma di rimedio per i minori.
- **E_PR05 procedura obiettivi e programma di miglioramento**
- **Comitato SPT e relativo verbale di riunione**. Si riportano i punti all'ordine del giorno dell'ultima riunione:

- Divulgazione e comprensione della Procedura Gestione Reclami e firma del verbale da parte di tutti i dipendenti;
- Foglio presenze e importanza delle evidenze;
- Approfondimenti in merito al Codice etico;
- Coinvolgimento delle parti interessate
- Aspetti sicurezza, DVR, incidenti ed infortuni

▪ Bilancio sociale

3.3 KPI PRINCIPALI

La natura del business in cui opera l'azienda è legata a commesse di piccole o grandi dimensioni la cui durata è variabile nel tempo (da pochi mesi a diversi anni) e le cui lavorazioni possono essere svolte in diretta o coinvolgendo aziende subappaltatrici. Il dimensionamento quantitativo della forza lavoro è quindi soggetto ad una naturale fluttuazione, dovuta, da una parte, allo stato di avanzamento delle diverse fasi operative dei diversi progetti, dall'altro, all'impiego o meno di forza lavoro in diretta.

Indicatori chiave di prestazione	2019	2020	2021		2022 (1° quadrimestre)
Percentuale di dipendenti coperti da accordi collettivi	100%	100%	100%		100%
Numero incidenti segnalati attraverso la procedura del Whistleblowing sul tema	0	0	0		0
Numero di reclami (lavoro e diritti umani)	0	0	0		0
Numero di vertenze da parte dei dipendenti (lavoro e diritti umani)	0	0	0		0
Percentuale di dipendenti coperti da assicurazione	100%	100%	100%		100%
Percentuale di dipendenti sottoposti a formazione su discriminazione, etica, lavoro e diritti umani, pratiche disciplinari	-	40%	1° sem	2° sem	n.d.
			45%	55%	
Numero minori assunti	0	0	0		0
Riduzione % delle ore di lavoro straordinario	-	-10%	-10%		-5%.
Numero conciliazioni sindacali	12	3	1		0
Numero di conciliazioni andate a buon fine	6/6	3/3	1/1		0
Ore di sciopero	0	0	0		0

Diffusione Modello Organizzativo 231	-	100%	100%		100%			
Sensibilizzazione parti interessate (migliorare la trasparenza delle aspettative interpretative tra gli utilizzatori dello Standard SA8000 e le altre parti interessate)	-	30%	1° sem	2° sem	n.d.			
			18%	82%				
Coinvolgimento stakeholders (accrescere nelle parti interessate la comprensione e l'apprezzamento del valore della conformità alla SA8000 mediante il coinvolgimento nei riesami della direzione)	-	0%	1° sem	2° sem	n.d.			
			0%	50%				
Organico medio anno – donne*	3.71	3.74	4.2		n.d.			
Organico medio anno - uomini	106.11	97.69	112.03		n.d.			
Pratiche disciplinari (multe al personale e giorni di sospensione)	Multe	Giorni	Multe	Giorni	Multe	Giorni	Multe	Giorni
	0	0	0	0	3	3	0	0

* La presenza femminile in azienda è attualmente limitata a livelli bassi non da volontà o scelta, ma dalla tipologia del servizio offerto. Se ci riferiamo al personale amministrativo (compreso ufficio gare) le percentuali vengono totalmente ribaltate:

	Valore assoluto	Valore percentuale
Personale amministrativo femminile	5	50%
Personale amministrativo totale	5	50%
Totale personale	10	100%

Si precisa, inoltre, che alcuni dati riferiti al 1° quadrimestre potrebbero non essere definiti (n.d.) in quanto la misurazione è solitamente semestrale.

4. LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

4.1 POLITICHE

La sicurezza, la salute ed il benessere dei dipendenti e di tutte le persone che operano per la società, sono valori fondamentali della mission aziendale. Un'attenta pianificazione delle attività e l'implementazione di idonee misure di prevenzione costituiscono la base per il raggiungimento degli obiettivi che l'azienda si è prefissata.

La tutela di dipendenti, clienti, fornitori guida sia l'approccio strategico al business che delle attività quotidiane. La società si impegna a diffondere la cultura della sicurezza promuovendo comportamenti responsabili e consapevoli dei rischi e a mettere a disposizione risorse organizzative ed economiche con l'obiettivo non solo di prevenire incidenti e malattie professionali ma anche di migliorare continuamente le condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

IMPEGNI E OBIETTIVI

1. Rispetto della normativa applicabile.
 - Agire nel pieno rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza applicabile;
 - Mantenere un efficace Sistema di Gestione Integrato secondo i requisiti della Norma UNI ISO 45001:2018;
 - Garantire la conformità alle vigenti disposizioni di legge e alle prescrizioni applicabili;
2. La salute e la sicurezza.
 - Garantire luoghi e condizioni di lavoro sicuri, rispettando rigorosi standard di salute e sicurezza;
 - Fornire attrezzature idonee alle fasi lavorative e garantirne il corretto uso e funzionamento;
 - Monitorare costantemente tutti i rischi e le interferenze nei singoli processi e agire prontamente per l'eliminazione degli stessi attuando metodologie e azioni puntuali;
 - Tendere all'obiettivo "zero infortuni" attuando tutte le misure necessarie in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire infortuni, lesioni e malattie professionali;
 - Tendere all'obiettivo "zero incidenti stradali" attuando tutte le misure necessarie in termini organizzativi, operativi e formativi;
3. Responsabilità condivisa e coinvolgimento delle persone.
 - Coinvolgere ogni individuo al fine di promuovere la cultura della prevenzione, attraverso l'adozione di tutte le misure preventive necessarie per non mettere a rischio la sicurezza propria o di altre persone, segnalando eventuali comportamenti o condizioni di lavoro pericolose;

- Monitorare e controllare i processi dell'organizzazione, al fine di valutarne la comprensione in azienda;
- Garantire funzionalità, affidabilità, trasparenza, eticità ed integrità nei propri comportamenti;
- Diffondere la cultura della sicurezza in termini di prevenzione e protezione affinché sia considerata parte integrante dell'attività lavorativa.

4. Approccio preventivo.

- Adottare un approccio preventivo che preveda:
 - Dispositivi di protezione adeguati;
 - Una scrupolosa attività di audit e valutazione del rischio;
 - Implementazione di piani di miglioramento;
 - Regolare manutenzione dei luoghi di lavoro, delle attrezzature, degli impianti e dei dispositivi di sicurezza e protezione;
 - Adozione di tecnologie e sistemi innovativi per operare in sicurezza.

5. Miglioramento continuo.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza è soggetto a riesame continuo ed è in costante evoluzione, in linea con le dinamiche di sviluppo del business e con l'individuazione di aree di miglioramento;

- Definire i criteri ed attuare una metodologia per la valutazione dei rischi inerenti gli aspetti critici relativi alle proprie attività, determinando quindi i livelli di rischio accettabile, laddove necessari;
- Garantire l'adeguatezza e il miglioramento continuo del Sistema Integrato mediante l'utilizzo di opportuni indicatori e la definizione di obiettivi e traguardi di sviluppo.

6. Rispetto della persona.

La società promuove un ambiente di lavoro rispettoso della persona e non tollera, nel modo più categorico, nessuna forma di aggressività, sia essa fisica o verbale;

7. Comunicazione e formazione.

La formazione è uno strumento fondamentale per diffondere la cultura della salute e della sicurezza, creare consapevolezza dei rischi e promuovere comportamenti sicuri. La società difatti:

- supporta lo sviluppo delle competenze necessarie per lo svolgimento delle attività lavorative, erogando programmi di addestramento e formazione utili ad identificare e gestire correttamente i rischi;
- Garantisce continua formazione ai propri dipendenti in tema sicurezza;

8. Sicurezza dei prodotti.

La società si impegna a sviluppare e a realizzare prodotti conformi alle più restrittive normative applicabili in materia di salute e sicurezza.

9. Salute e sicurezza lungo la catena di fornitura.

La società richiede ai propri fornitori di definire e adottare comportamenti e standard di salute e sicurezza allineati con la seguente politica.

In questo contesto, la “cultura della sicurezza” viene costruita sviluppando la consapevolezza e promuovendo comportamenti responsabili. In quest’ottica, tutti i processi sono orientati ad individuare e definire i rischi per i lavoratori legati alle loro specifiche attività, gli standard e le istruzioni operative per la prevenzione e protezione, i fabbisogni formativi in materia di sicurezza e connesse modalità di erogazione, tempi, ruoli e responsabilità per le ispezioni periodiche e la sorveglianza ed i meccanismi di monitoraggio e riesame.

La consapevolezza e la partecipazione del personale nella gestione quotidiana della salute e sicurezza è uno dei presupposti necessari per attuare i principi della Politica.

4.2 LE AZIONI A PRESIDIO

La tematica individuata dall’analisi di materialità relativa alla gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro risulta di primaria importanza per la società. I principali rischi a cui sono soggetti i lavoratori si suddividono in due macrocategorie:

- i rischi da ufficio sono identificabili come: rischi riconducibili all’uso di videoterminali (VDT), rischi legati all’illuminazione dell’ufficio, rischi legati al microclima, rischio di incendio e di terremoto, stress da lavoro correlato, rischi connessi all’esposizione ai campi magnetici ed incidenti in itinere. Tali rischi sono individuati ed analizzati all’interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) predisposto come documento generale, con particolare riferimento alla sede.
- i rischi da cantiere, identificabili come rischi di cadute dall’alto e cadute a livello, rischi di schiacciamento, rischi di seppellimento, rischio di subire urti e impatti, rischi derivanti dalla movimentazione manuale da carichi, rumore, polveri, vibrazioni, atmosfere esplosive e variazioni climatiche. Tali rischi vengono esaminati all’interno dei Piani Operativi di Sicurezza che individuano, per ogni rischio, i sistemi di prevenzione e protezione, suddivisi per tipologia di mansione, da attuare al fine di mitigare gli effetti negativi che possono verificarsi a discapito dei lavoratori.

In aggiunta a ciò, è stato aggiornato il 03.01.2022 l’allegato al DVR relativo al rischio biologico da COVID19. La società inoltre ha attuato specifiche misure a tutela dei lavoratori, al fine di consentire la prosecuzione delle attività in presenza di tale rischio. I protocolli adottati sono stati condivisi con la Direzione aziendale. Tra le iniziative per gestire la pandemia:

- consegna di materiale informativo che riepiloga le regole comportamentali da osservare;
- distribuzione DPI con relative modalità di impiego;
- collocazione diffusa di dispenser di liquido disinfettante;
- erogazione formazioni, al fine di rendere edotti i lavoratori dei rischi;
- rilevamenti giornalieri di temperatura corporea;
- controllo green pass.

SISTEMA DI GESTIONE

Data l'elevata importanza che il tema della salute e sicurezza dei lavoratori riveste per il proprio business, l'azienda si è dotata un Sistema Integrato di Gestione Integrato secondo precisi standard normativi (il riferimento è allo standard ISO 45001 e al D. Lgs 81/08). Questi ultimi prevedono l'implementazione di procedure ed istruzioni operative che consentono di presidiare tutti i processi legati alla gestione della salute e sicurezza, monitorando gli eventi nell'ottica del miglioramento continuo.

Il Sistema di Gestione è supportato dai seguenti documenti principali:

- la “**Politica Integrata**” all’interno della quale è espresso l’impegno per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- il “**Manuale del Sistema di Gestione Integrato**” contenente la descrizione dei processi e delle responsabilità affidate nonché le linee guida per l’implementazione.

Per consolidare le buone pratiche ed il costante monitoraggio dei processi vengono organizzate **riunioni di coordinamento** in materia di salute e sicurezza, con la finalità di monitorare i processi produttivi in relazione alle tematiche di qualità e sicurezza e di analizzare e condividere i risultati del monitoraggio degli infortuni, l'andamento degli indicatori di performance e i principali aggiornamenti relativi al sistema di gestione della sicurezza.

Si tengono inoltre le riunioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, in cui vengono analizzati i dati raccolti, condivise le best practice e le tematiche di interesse comune, nonché individuate le proposte migliorative verso cui indirizzarsi.

Al fine di ridurre gli infortuni il processo di valutazione dei rischi specifici in ambito lavorativo è stato oggetto di procedure operative specifiche:

- **PR 03 - Procedura salute e sicurezza**
- **IO 03 - Istruzione Operativa contratti service in outsourcing**
- **IO 03 - Istruzione Operativa Distacchi**
- **IO 03 - Istruzione Operativa nomine su cantieri mobili**
- **IO 03 - Istruzione Operativa Preposto**
- **PRO 06 “Formazione, informazione ed addestramento”** che definisce le modalità di gestione delle attività di informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori dell’Organizzazione, al fine di rendere il personale consapevole e sensibile sui temi di prevenzione e di protezione, al rispetto ed alla importanza della politica aziendale e dei requisiti legali e volontari del sistema di gestione integrato. L’informazione è erogata a tutti i lavoratori secondo diverse modalità:
 - A livello verbale;
 - Consegna di materiale;
 - Segnaletica, cartellonistica in diversi punti dell’azienda;
 - Esposizione in bacheca dell’organigramma aziendale e dell’elenco delle figure della sicurezza (squadra emergenza, antincendio, pronto soccorso, ecc.);
 - Esposizione in bacheca della politica aziendale.

L’attività di informazione è rivolta a tutti i lavoratori e in particolar modo:

- Al momento della costituzione del rapporto di lavoro;
- In occasione di trasferimento o cambiamento di mansione;
- All’introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, variazioni del ciclo produttivo, ecc. che portano ad una variazione di esposizione al rischio.

I percorsi formativi e i relativi aggiornamenti sono espressamente previsti dalla normativa per determinate figure; altri vengono definiti a livello aziendale con lo scopo di integrare le attività già previste a termine di legge e quello di estendere la formazione e l’informazione a tutti i lavoratori.

- **PRO 07 “Infortuni, incidenti e quasi incidenti”** in cui sono definite le modalità di gestione delle indagini degli infortuni, incidenti e quasi-incidenti occorsi ai lavoratori dell’organizzazione. Le indagini di tali accadimenti sono utili contributi alla revisione del Documento di Valutazione dei Rischi e permettono di determinare:
 - Carenze che potrebbero portare al ripetersi dell’accadimento;
 - Identificare l’opportunità di azioni correttive o preventive;

- Identificare le opportunità di miglioramento.

In tale procedura viene anche regolamentata la fase di indagine dell'infortunio, incidente o quasi - incidente che ha inizio immediatamente dopo l'accadimento dell'evento e la relativa segnalazione.

Conformemente al T.U. 81/2008 sono stati individuati il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che ricopre un ruolo di verifica e consultazione in materia di Salute e Sicurezza, il Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP) e gli addetti alle emergenze e antincendio ed al primo soccorso.

Infine è stato istituito un Comitato per la salute e sicurezza composto dall'amministratore, RSPP, RLS e medico competente.

WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

È stata approvata, come già in precedenza indicato, la procedura segnalazioni che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o contrari alla legge, al Modello 231 e al Codice Etico, garantendo la piena tutela del segnalante secondo prescrizioni di legge.

▪ **PR 01 - Procedura Gestione Flussi informativi e segnalazioni Odv**

La procedura ha l'obiettivo di regolamentare i flussi informativi che hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e volti così a rendere maggiormente efficaci i presidi organizzativi e di controllo interni alla Società.

In tale procedura i flussi informativi sono rappresentati in relazione alle cd. "attività sensibili" al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un monitoraggio periodico, costante ed efficace di ciascuna di queste.

La funzione dei flussi informativi è quella di consentire il monitoraggio sistematico del Modello 231, individuando eventuali interventi di adeguamento dei protocolli di controllo.

Sono così state individuate, per ogni attività sensibile, i relativi flussi informativi.

Le attività individuate a rischio sono le seguenti:

- Governance
- Gestione del contenzioso
- Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

SELF CLEANING

In merito all'incidente verificatosi nel 2021, occorre considerare che il rischio che si verifichi un incidente, nonostante gli sforzi e l'organizzazione articolata, è purtroppo incombente nella vita aziendale. Gli incidenti nascono per comportamenti "imprevedibili e istantanei", legati alla distrazione, deconcentrazione, eccesso di sicurezza, imprudenza, mancata percezione del pericolo, etc. E ciò a prescindere da quanto già messo in campo ed al rispetto della norma che sarà sempre e comunque assicurato.

Il modello organizzativo aveva già evidenziato una **corretta mappatura delle potenziali fonti di pericolo**, monitorato, vigilato e migliorato nel tempo, proprio per scongiurare tali accadimenti. La vigilanza è stata assidua e coerente con le aspettative, il modello è stato revisionato più volte per adeguamenti sia di tipo organizzativo che normativo, non rimanendo staticamente fermo alla sua prima edizione, a dimostrazione che esiste un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Lo stesso prevedeva già un sistema disciplinare e sanzionatorio che, proprio in conseguenza dell'incidente è stato (anche) prontamente attuato, mediante specifici provvedimenti disciplinari adottati. Ed è tutt'ora in corso anche un approfondito riesame del modello organizzativo, in virtù della violazione dello stesso riscontrata.

Bisogna tener conto che il giudizio sull'idoneità di un modello organizzativo *"non passa per la capacità dello stesso di impedire e precludere in termini assoluti la commissione di illeciti nell'ambito dell'attività aziendale e ciò per la semplice ragione che non esiste alcuna misura preventiva che sia in grado di garantire il raggiungimento di un tale risultato"* (C. Santoriello, La valutazione di idoneità del modello organizzativo e l'individuazione del livello di rischio accettabile per l'impresa, cit., p. 145), e che l'ente *"non risponde per la mera violazione colposa della regola cautelare da parte del singolo, ma per non aver posto e mantenuto «le pre-condizioni organizzative dell'osservanza individuale»"* (V. Mongillo, Il dovere di adeguata organizzazione della sicurezza, cit, p. 41).

L'impresa conseguentemente ha messo in atto una serie di azioni di self cleaning volte sempre più a rafforzare i presidi nel settore sicurezza.

A tal fine:

- sono state irrogati tre importanti provvedimenti sanzionatori, dando così concreta attuazione al sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dall'azienda;

- è stata assicurato in ogni singolo cantiere la presenza di un Delegato di Funzioni ai sensi dell'art. 16. La delega è stata formalizzata con atto notarile, con tutte le caratteristiche richieste dall'art. 16 del T.U. 81/2008. Vi è una articolazione di funzioni molto complessa (circa 100 persone con abilitazioni in materia di sicurezza), che è arrivata al punto da garantire su ogni cantiere direttamente la presenza fisica di un Direttore di Cantiere che fosse anche Delegato di Funzioni, a pieno titolo, ai sensi dell'art. 16 medesimo, oltre che di altri addetti alla sicurezza a vario titolo. La vigilanza sui cantieri da parte del delegato è garantita in virtù della considerazione che vi è sua costante, quotidiana presenza fisica. Con ciò risolvendo a monte anche il modus con cui bisogna esercitare l'obbligo di vigilanza da parte del delegante (il legale rappresentante), proprio per la semplificazione dei livelli di reportistica che andrebbero adottati tra delegato, qualora non quotidianamente presente, ed addetti e preposti quali attuatori delle sue disposizioni;
- è stata nuovamente migliorata la coerenza tra il numero degli addetti e preposti alla sicurezza in ragione dei cantieri contemporaneamente gestiti. In Analisi Rischi sono infatti state previste, tra i vari rischi individuati, determinate fattispecie da presidiare, ovvero: che le attività svolte rientrino nelle mansioni per le quali i lavoratori sono stati formati, informati e dotati degli specifici DPI, che la vigilanza sia esercitata con costanza, che le deleghe siano esercitate, che i lavoratori vengano resi edotti dei rischi specifici insistenti sul cantiere in cui sono impegnati. Si tratta di aspetti su cui l'azienda ha lavorato. E la coerenza, obiettivo primo delle vigilanze condotte, è stata raggiunta. Tanto è vero che sui cantieri vi era la presenza diretta e costante in prima persona del delegato di funzioni nonché Direttore di cantiere. E dei rischi specifici del cantiere i lavoratori ivi impegnati vengono informati con riunione tenuta ai sensi dell'art. 37 del TU 81. Invece, proprio l'attenzione prestata dall'azienda a questi aspetti ha fatto sì che il numero dei formati in materia si elevasse al punto da garantire la presenza fisica in ognuno di essi al massimo livello. Con ciò superando a monte i maggiori rischi insistenti qualora le disposizioni sulla sicurezza dovessero essere impartite e vigilate a distanza, con attività di reportistica complessa e di non facile controllo.
- è stato aumentato il numero di ore di formazione/informazione in materia sicurezza;
- sono state incrementate le riunioni preventive, in quanto considerate meccanismi di sensibilizzazione sistematica già adottati proprio per contrastare l'assuefazione al pericolo e tenere alta la consapevolezza sui pericoli connessi alle specifiche attività da intraprendere. Oltre alla presenza fisica dei delegati di funzioni.

4.3 KPI

È proseguito l'impegno per una rigorosa gestione della prevenzione incentrata sul raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli infortuni e di miglioramento dei processi operativi di sicurezza.

I risultati complessivi del 1° quadrimestre del 2022 segnalano una riduzione degli infortuni.

Indicatori chiave di prestazione	2019	2020	2021	2022 (1° quadrimestre)
Numero incidenti segnalati attraverso la procedura del Whistleblowing sul tema	0	0	0	0
Numero malattie professionali	0	0	0	0
Numero infortuni	1	2	1	0
Provvedimenti disciplinari per violazione delle norme in materia sicurezza*	0	0	3	3
Sanzioni irrogate per provvedimenti disciplinari**	0	0	3	0
Ore di formazione in tema sicurezza***	1.478	1.076	1.782	n.d.
Copertura assicurativa per dipendenti	100%	100%	100%	100%

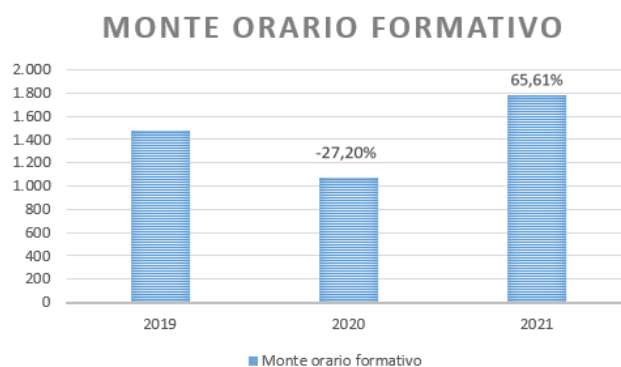
* Nel 2021 si segnalano 3 provvedimenti disciplinari conseguenza dell'incidente avvenuto.

** Nel 2021 si segnalano 3 sanzioni irrogate per provvedimenti disciplinari conseguenza dell'incidente avvenuto.

Si precisa, inoltre, che alcuni dati riferiti al 1° quadrimestre potrebbero non essere definiti (n.d.) in quanto la misurazione è solitamente semestrale.

*** Come ulteriore self-cleaning si segnala un incremento del 65% di ore di formazione rispetto al 2020.

KPI	2019	2020	2021
Monte orario formativo	1.478	1.076	1.782
Delta ore di formazione		-27,20%	65,61%



5. LA GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA

5.1 POLITICHE DI APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE

Centro Meridionale Costruzioni s.r.l. si impegna a promuovere il principio di approvvigionamento sostenibile con i propri fornitori identificando e gestendo gli impatti ambientali, sociali ed economici all'interno della catena di approvvigionamento, si impegna ad acquistare materiali e beni etici e responsabili.

Obbiettivi primari sono:

- Evitare un impatto sociale e ambientale negativo nella catena di fornitura;
- Ridurre l'impatto ambientale derivante dall'attività lavorativa tramite l'acquisto di materiali che rispettino standards ambientali riconosciuti.

Le pratiche di approvvigionamento sostenibile sono le seguenti:

- Fornitura di materiali e utilizzo di servizi in linea con i principi internazionali volti a promuovere e proteggere i diritti umani riconosciuti dal Global Compact e definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dalla Dichiarazione dell'organizzazione Internazionale del Lavoro.
- Inclusione dei criteri di sostenibilità come parte del nostro processo di valutazione dei fornitori e sub appaltatori;
- Applicazione della legislazione ambientale e di sicurezza in materia di appalti, compresi gli obblighi internazionali in materia di cambiamenti climatici e sviluppo eco sostenibile quali la riduzione delle emissioni di CO2 e la protezione della biodiversità;
- Dare priorità ai Fornitori che hanno inserito pratiche etiche e sostenibili all'interno della propria organizzazione e le perseguono anche all'interno della propria catena di approvvigionamento;
- Promuovere un livello di consapevolezza della sostenibilità tra i partner della catena di fornitura e incoraggiarli ad adottare pratiche sostenibili;
- Perseguire il miglioramento continuo delle pratiche di approvvigionamento;
- Evitare l'uso di prodotti potenzialmente nocivi per l'ambiente;
- Promuovere l'approvvigionamento di prodotti a base di legno da fonti sostenibili;
- Utilizzare prodotti che hanno un impatto minimo sull'ambiente, sia locale che globale.

I fattori presi in considerazione includono la sostenibilità della produzione di risorse, i trasporti, l'energia utilizzata, il consumo di materie prime e la produzione di rifiuti.

Centro Meridionale Costruzioni s.r.l. effettuerà un monitoraggio regolare dell'implementazione degli impegni di approvvigionamento sostenibile e degli standard etici al fine di identificare le tendenze e garantire che i fattori ambientali e sociali siano presi in considerazione nelle decisioni d'acquisto.

5.2 LE AZIONI A PRESIDIO

Gli aspetti connessi alla catena di fornitura, con riferimento alle modalità di gestione connesse ai rischi ambientali sono regolamentati a livello aziendale dalla procedura "Approvvigionamento sostenibile" ed inoltre, attraverso richieste di autorizzazioni e certificazioni che attestino la conformità ambientale preventivamente all'affidamento dell'incarico.

Gli aspetti connessi alla catena di fornitura vera e propria, vengono gestiti a monte nella scelta dei fornitori in sede di qualifica degli stessi; nello specifico durante la fase della selezione, il fornitore viene scelto in base alle tipologie di approvvigionamento per le quali è abilitato. In tale sede viene messa a disposizione dei fornitori la documentazione necessaria per una corretta e completa emissione dell'offerta.

La fase successiva è relativa alla valutazione dei fornitori, fase preordinata alla conclusione dell'iter di affidamento e della successiva trattativa economica.

Inoltre, annualmente viene effettuata la valutazione delle performance dei fornitori da parte dei Responsabili di Commessa mediante l'invio di "Questionari di valutazione dei fornitori" ritenuti principali. Gli indicatori utilizzati sono i voti riferiti al rispetto dei criteri previsti per la Responsabilità Sociali d'Impresa.

L'obiettivo è quindi quello di far sì che i fornitori condividano l'approccio alla sostenibilità, per creare una catena di fornitura responsabile e sostenibile. A tal fine la società si è dotata di un Codice Etico che prevede tra i suoi pilastri la salvaguardia ed il rispetto dell'ambiente e che viene sottoposto ai propri stakeholders, affinché ne condividano, attraverso la presa visione ed accettazione, i principi contenuti nel documento. Tutti i fornitori qualificati sono così tenuti al rispetto e all'applicazione dei principi del Codice Etico richiamati anche all'interno dei contratti di fornitura.

Ciclo di vita del prodotto

Il fondamento del processo di approvvigionamento sostenibile risiede nella capacità di contenere e migliorare l'impatto ambientale durante il ciclo di vita del prodotto, sino alla fase dello smaltimento.

Le pratiche di approvvigionamento sostenibile in cui la società è impegnata a tutti i livelli all'interno della propria organizzazione sono le seguenti:

- Acquisto di beni e utilizzo di servizi in linea con i principi internazionali volti a promuovere e proteggere i Diritti Umani riconosciuti dai principi del Global Compact delle Nazioni Unite definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani) e dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui principi e diritti fondamentali nel lavoro per chiunque sia impegnato nella catena di approvvigionamento aziendale;
- Inclusione dei criteri di sostenibilità come parte del processo di valutazione dei fornitori e appaltatori;
- Applicazione della legislazione ambientale e di sicurezza, compresi gli obblighi internazionali in materia di cambiamenti climatici e sviluppo sostenibile quali la riduzione delle emissioni di CO2 e la protezione della biodiversità;
- Accordare priorità ai Fornitori che hanno inserito pratiche etiche e sostenibili all'interno della propria organizzazione e le perseguono anche all'interno della propria catena di approvvigionamento;
- Promuovere un livello di consapevolezza della sostenibilità tra i partner della catena di fornitura e incoraggiarli ad adottare pratiche sostenibili;
- Acquistare beni e servizi, che riflettono le specifiche o gli standard ambientali adeguati e riconosciuti al fine di perseguire il miglioramento continuo delle pratiche interne di approvvigionamento;
- Acquistare esclusivamente prodotti provenienti da fonti sostenibili;
- Evitare l'uso di prodotti potenzialmente nocivi per l'ambiente quando sia disponibile un'alternativa meno dannosa;
- Utilizzare prodotti che hanno un impatto minimo sull'ambiente, sia locale, sia globale. I fattori presi in considerazione includeranno la sostenibilità della produzione, i trasporti, l'energia utilizzata, il consumo di materie prime, la produzione di rifiuti e la percentuale di contenuto riciclato oppure un elevato fattore di riciclabilità;
- Ridurre l'impatto delle consegne e favorire l'approvvigionamento di materiali, prodotti e servizi provenienti dai mercati locali;
- Ove possibile, consumare e acquistare di meno identificando e eliminando pratiche dispendiose nelle operazioni interne ed in quelle esterne su cui la società abbia influenza;
- Riciclare i materiali alla fine del loro ciclo di vita, laddove ciò sia possibile e, qualora non possibile, assicurare lo smaltimento nel modo più ecologicamente corretto ed adeguato.

5.3 KPI

% fornitori sottoposti a valutazioni RSI

- Tale report attesta che la percentuale di valutazioni sul totale forniture più rilevanti dell'anno 2021 è contenuta nel 100%.

% fornitori sottoscrittori del codice di condotta/clausole contrattuali

- In materia di approvvigionamento sostenibile, si evidenzia il documento con cui viene identificato la percentuale di fornitori sottoscrittori del codice di condotta (i principi del Codice di Condotta Fornitori vengono inclusi nell'allegato ai contratti denominato "Condizioni Generali di Contratto". In tal modo si garantisce il rispetto condizionato da regole contrattuali per ciascun ordine di fornitura) ed il documento che identifica la percentuale di fornitori che hanno sottoscritto clausole contrattuali sui requisiti ambientali o riguardanti i diritti umani e lavorativi. Ad oggi circa il 65% dei fornitori di servizi e/o materiali hanno sottoscritto un ordine od un contratto con allegata l'appendice "Condizioni Generali di Contratto".

Indicatori chiave di prestazione	2019	2020	2021	2022 (1° quadrimestre)
Numero incidenti segnalati attraverso la procedura del Whistleblowing sul tema	0	0	0	0
Percentuale carta riciclata utilizzata	55%	85%	85%	n.d.
Numero reclami	0	0	0	0
Percentuale fornitori sottoposti a due diligence	-	-	10%	48%
Percentuale fornitori sottoposti a valutazione RSI*	-	40%	8%	51%
Percentuali fornitori sottoscrittori dei principi del Mogc 231	-	-	12%	31%

*Si prevede di mantenere elevato lo standard del Modello di valutazione coinvolgendo costantemente gli addetti all'ufficio acquisti soprattutto in fase di qualificazione dei fornitori stessi.

Si precisa, inoltre, che alcuni dati riferiti al 1° quadrimestre potrebbero non essere definiti (n.d.) in quanto la misurazione è solitamente semestrale.

6. IL RISPETTO DELL'AMBIENTE

6.1 POLITICA AMBIENTALE

La società si impegna a valutare l'impatto attuale e potenziale delle proprie attività sull'ambiente e gestisce gli aspetti ambientali secondo i principi di precauzione e prevenzione promuovendo l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili e di materie prime con minore impatto ambientale.

Promuove tali valori a tutto il personale, al fine di diffondere la conoscenza degli obiettivi ambientali definiti nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato e le responsabilità individuali.

IMPEGNI

1. Mantenimento della conformità normativa:

- Mantenere la conformità, nella sostanza e nei principi, a tutte le leggi, le norme e i regolamenti in ambientale, operando un controllo continuo della evoluzione delle normative in campo ambientale, perché processi/impianti presenti nei siti e di nuova introduzione siano sempre rispondenti alle norme in materia.
- Adottare le leggi e le norme cogenti così come le norme volontarie che sono state valutate rilevanti per se stessa e per il contesto;
- Operare un costante monitoraggio delle attività lavorative per garantire l'effettivo rispetto delle norme e prevenire eventuali comportamenti non conformi.

2. Riduzione degli impatti ambientali

- Ridurre l'inquinamento;
- Individuare e monitorare sistematicamente gli aspetti diretti ed indiretti e i relativi impatti ambientali derivanti dalle attività, prodotti e servizi di propria competenza su cui può esercitare un'influenza;
- Ridurre l'impatto e la portata delle proprie emissioni in aria, acqua e suolo;
- Perseguire la minimizzazione della produzione di rifiuti, la loro corretta gestione e il recupero e il riutilizzo degli stessi prima dello smaltimento finale;
- Promuovere la salvaguardia della biodiversità degli ecosistemi;
- Contenere le emissioni clima alteranti.

3. Approccio preventivo

- Valutare l'impatto attuale e potenziale delle proprie attività sull'ambiente e gestire gli aspetti ambientali secondo i principi di precauzione e prevenzione promuovendo l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili e di materie prime con minore impatto ambientale. (già scritto sopra)

4. Miglioramento continuo

- Stabilire e riesaminare periodicamente obiettivi e traguardi per assicurare l'adeguata attuazione dei principi della presente politica e delle strategie adottate e perseguire il miglioramento continuo delle proprie performance.
- Individuare e monitorare sistematicamente tutti i possibili rischi cercando di eliminare o ridurre le cause che hanno provocato lo stesso;
- Valutare gli aspetti ambientali a seguito di variazioni, conseguenti a nuove attività, a nuovi processi, a mutamenti della normativa di riferimento o a mutamenti nel territorio all'interno del quale si opera;

5. Gestione responsabile della filiera produttiva

- Promuovere la salvaguardia e la gestione dell'ambiente nell'intera filiera produttiva coinvolgendo i fornitori ed i propri appaltatori quali attori di rilievo della propria politica di sostenibilità.

6. Sensibilizzazione e consapevolezza delle risorse umane

- Coinvolgere le risorse umane ad ogni livello per dare attuazione alla propria Politica Ambientale con ogni misura ed iniziativa idonea, comprese attività di informazione e formazione specificatamente finalizzate a promuovere comportamenti ambientalmente corretti, il rispetto delle norme di legge e delle più restrittive regole/procedure interne adottate e ad assicurare che la presente Politica e il relativo Sistema di Gestione siano attuati ad ogni livello dell'organizzazione Aziendale.

7. Comunicazione

- Rendere accessibile a tutte le parti interessate interne ed esterne il documento di Politica Ambientale.
- Diffondere l'adozione di corretti comportamenti all'esterno dell'organizzazione, in particolare le parti interessate quali i fornitori e le imprese che lavorano con e/o per conto dell'azienda.

OBIETTIVI

La società, in materia ambientale, ha individuato i seguenti obiettivi:

- Miglioramento dell'impatto ambientale;
- Gestione dei rifiuti in maniera controllata riducendo, per quello che è pertinente all'azienda, la produzione di rifiuti speciali ed emissioni di CO2 in atmosfera;
- Utilizzo in maniera responsabile delle fonti di energia e l'impiego, ove possibile, di quelle rinnovabili.
- Riduzione delle fonti di inquinamento (gas effetto serra, emissioni di CO2, etc.);
- Approvvigionamenti mirati alla qualità dei prodotti e al loro impatto ambientale (ciclo di vita del prodotto, sostenibilità, etc.).

TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

La Convenzione ONU sulla Diversità Biologica definisce la biodiversità come la varietà e variabilità degli organismi viventi e dei sistemi ecologici in cui essi vivono. Proteggere la biodiversità, a fronte del continuo degrado degli habitat naturali e delle minacce che gravano su talune specie, è uno dei principali aspetti della politica ambientale dell'Unione Europea (Direttiva n. 79/409/CEE "Uccelli" e Direttiva n. 92/43/CEE "Habitat") che trova piena adesione da parte della società, la quale considera particolarmente importante la salvaguardia del valore naturale dei territori interessati dalle attività dei cantieri.

Per la protezione di questi luoghi da preservare sono poste in essere particolari e speciali precauzioni in accordo con la legislazione locale.

Le attività poste in essere, per la propria natura, hanno un impatto diretto o indiretto sull'aria, sulle risorse idriche, sul suolo, sugli ecosistemi e sulle specie che li abitano. La società consapevole del fatto che la conservazione dell'ecosistema naturale è essenziale per la sostenibilità globale di lungo periodo, promuove lo sviluppo sostenibile delle proprie attività. La presente politica rappresenta l'impegno della stessa verso la conservazione della biodiversità nei territori in cui opera.

Principi e azioni

I principi su cui si fonda la politica sulla biodiversità sono:

- conservazione della biodiversità degli ecosistemi, in particolare per le attività svolte nelle aree naturali sensibili o protette;
- monitoraggio e mitigazione degli impatti delle attività sulla biodiversità;

- promozione del miglioramento dell'ambiente attraverso azioni volte a proteggere le aree ad alto valore ecologico e a diffondere una cultura della biodiversità;
- crescita della consapevolezza e della conoscenza sulla biodiversità, sulla salvaguardia e sulla conservazione di essa, incoraggiando le migliori pratiche e trasmettendole all'interno e all'esterno;

La strategia e gli impegni di conservazione della biodiversità e degli ecosistemi da parte della società vengono sviluppati attraverso le seguenti linee di azione prioritarie:

- rispetto delle norme di tutela della biodiversità e conseguente realizzazione e gestione di impianti, attività e progetti secondo quanto previsto dalla normativa italiana e, in particolare, le Norme in Materia Ambientale (D. Lgs. n. 152/2006 che recepisce la Direttiva 85/337/CEE), che prevedono:
 - l'integrazione di aspetti ambientali nello sviluppo di piani e programmi, promuovendo un approccio sostenibile e compatibile con l'ambiente per lo sviluppo delle attività – tra le altre, gli impianti di produzione di energia elettrica e calore, la rete di distribuzione di energia elettrica, la rete di distribuzione gas, il servizio idrico integrato e la gestione del ciclo integrato dei rifiuti;
 - la Analisi Ambientale allo scopo di individuare e valutare in via preventiva gli impatti che le attività della società hanno sull'ambiente e sulla biodiversità, al fine di adottare le misure necessarie per ridurli al minimo;
 - integrazione degli aspetti ambientali anche connessi alla biodiversità nel Sistema di Gestione Integrato, definendo procedure di gestione e standard per il monitoraggio delle attività al fine di mitigare gli impatti;
 - promozione di iniziative di formazione, educazione e sensibilizzazione in relazione alle tematiche sulla biodiversità.

6.2 LE AZIONI A PRESIDIO

La società, consapevole dei rischi legati al cambiamento climatico, ha realizzato un sistema di governance per garantire un adeguato presidio e monitoraggio dei propri processi.

In linea con quanto previsto nella Politica Ambientale, la società monitora le emissioni e gli impatti generati in modo diretto, attuando strategie di mitigazione anche attraverso investimenti per l'efficiamento energetico e l'acquisto di energia da fonti rinnovabili.

EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Nel corso del 2021 sono state condotte iniziative volte al risparmio energetico difatti, la realizzazione del nuovo edificio aziendale è stata improntata nel rispetto della politica ambientale sui consumi ed impatti sull'ambiente circostante, in ottemperanza alle normative vigenti in materia. In particolare, in relazione alle caratteristiche di efficienza energetica del nuovo stabilimento, sono state approntate le seguenti migliorie costruttive:

▪ **Impianto fotovoltaico**

Al fine di promuovere il risparmio energetico e l'efficientamento delle performance ambientali nel complesso, la società ha provveduto ad adottare un'impiantistica più efficiente attraverso l'installazione di un impianto fotovoltaico e solare termico destinato ad autoconsumo. (installazione di infissi e vetri, impianto fotovoltaico, impianto di condizionamento e isolamento termico pareti), assicurando la prevista manutenzione al fine di garantire il mantenimento in efficienza delle apparecchiature.

L'impianto elettrico è stato realizzato con particolari accorgimenti sui consumi energetici e sull'impatto ambientale mediante la realizzazione di un impianto fotovoltaico da 20kWp e l'utilizzo di corpi illuminanti a LED con Classe di Efficienza Energetica uguale o superiore ad A. Con la realizzazione dell'impianto fotovoltaico, si è inteso conseguire un significativo risparmio energetico per la struttura servita, mediante il ricorso alla fonte energetica rinnovabile rappresentata dal Sole. Il ricorso a tale tecnologia nasce dall'esigenza di coniugare: A. la compatibilità con esigenze architettoniche e di tutela ambientale; nessun inquinamento acustico; B. un risparmio di combustibile fossile; C. una produzione di energia elettrica senza emissioni di sostanze inquinanti. Ad oggi, la produzione di energia elettrica è per la quasi totalità proveniente da impianti termoelettrici che utilizzano combustibili sostanzialmente di origine fossile. Quindi, considerando l'energia stimata come produzione del primo anno, 24.258 kWh, e la perdita di efficienza annuale, 0.90 %, le considerazioni successive valgono per il tempo di vita dell'impianto pari a 20 anni. Risparmio sul combustibile Un utile indicatore per definire il risparmio di combustibile derivante dall'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili è il fattore di conversione dell'energia elettrica in energia primaria [TEP/MWh]. Questo coefficiente individua le T.E.P. (Tonnellate Equivalenti di Petrolio) necessarie per la realizzazione di 1 MWh di energia, ovvero le TEP risparmiate con l'adozione di tecnologie fotovoltaiche per la produzione di energia elettrica.

▪ **Realizzazione di infissi e vetrate**

Per le opere di rivestimento facciata in CLS ove è stata prevista la realizzazione di facciata ventilata sono stati utilizzati sistemi in pannelli compositi in alluminio Albond atta a valorizzare esteticamente il fabbricato e non solo. Infatti tale sistema presenta ottime soluzioni in merito al contenimento dei consumi energetici, un sistema multistrato che consente l'installazione a "secco" degli elementi di rivestimento, sfruttando ancoraggi di tipo meccanico e lasciando una camera d'aria tra struttura portante e rivestimento. La particolarità sta nella "camera d'aria" lasciata tra parete e rivestimento capace di generare moti convettivi, favorendo la traspirabilità dell'edificio, inoltre lo strato di ventilazione unito al materiale isolante permette di ridurre la dispersione di calore in inverno ed evitarne l'accumulo in estate. Tale sistema di facciata ventilata realizzata con pannelli compositi Albond è dotata di certificato LEED trattasi dello standard LEED® che sta per Leadership in Energy and Environmental Design: uno standard di costruzione basato su alcuni principi fondamentali quali il contenimento dell'energia impiegata anche attraverso l'uso di materiali riciclati e riciclabili, il controllo delle fonti inquinanti (sia in fase di costruzione, sia in quella di utilizzo dell'immobile e dei locali in esso presenti) e dell'impegno di mantenere un ambiente confortevole per chi vi dovrà risiedere. Per quanto riguarda la fornitura e posa in opera di serramenti esterni, sono stati adottati profili in alluminio a taglio termico a giunto aperto, che rispettano tutte le esigenze in merito a tipologie di apertura a battente e specchiature fisse. In merito agli standard italiani richiesti nella determinazione di prodotti ecosostenibili e sempre con il minimo impatto ambientale, gli infissi rispettano i Criteri Ambientali Minimi "CAM" D.M. 11 ottobre 2017, oltre alla caratteristica intrinseca delle materie prime, i suddetti infissi hanno inoltre caratteristiche tecniche minime, elencate di seguito, atte a garantire miglioramenti dei consumi energetici nei fabbricati, di durabilità nel tempo con determinate resistenze agli agenti atmosferici per quanto riguarda l'infisso in se che del fabbricato stesso.

Permeabilità all'aria (UNI EN 1026 – UNI EN 12207): Classe 4

Tenuta all'acqua (UNI EN 1027 – UNI EN 12208): Classe E1200

Resistenza al vento (UNI EN 12211 – UNI EN 12210): Classe C4

▪ **Impianto di condizionamento**

La Centro Meridionale Costruzioni ha provveduto ad installare Sistema di Condizionamento Samsung eco-friendly tipo VRF. Efficienza energetica e tecnologia eco-friendly Samsung è impegnata a fornire sistemi di condizionamento eco-friendly usando componenti come il refrigerante R410a e la tecnologia Inverter. I sistemi VRF riducono l'impatto ambientale e offrono condizioni di comfort salvaguardando l'ambiente e riducendo i costi. I sistemi VRF Samsung hanno ottenuto molti riconoscimenti da parte di prestigiose istituzioni in tutto il mondo tra cui Galeria de Innovacion Award, iF Product Design Award, Comfort & Design Award, e Good Design Award.



I sistemi VRF costituiscono una soluzione ottimale per grandi edifici residenziali e commerciali che richiedono una notevole efficienza, controllo individuale e flessibilità installativa. La soluzione avanzata per il recupero di calore combina i processi di riscaldamento, raffreddamento e ventilazione per una maggiore efficienza energetica e una riduzione dei costi operativi. La tecnologia VRF consente agli utenti di regolare le singole zone in base alle proprie preferenze di comfort. Il DVM S consente una lunghezza della dorsale di 220 m garantendo una notevole flessibilità in tutte le installazioni. I sistemi VRF Samsung offrono un

controllo istantaneo della temperatura, installazione user-friendly e funzionalità avanzate per il risparmio energetico; inoltre sono dotati di compressore Inverter che garantisce alta efficienza anche ai carichi parziali. Samsung adotta la tecnologia a iniezione di gas in tutte le unità* esterne della gamma DVM S. Questa tecnologia consente di incrementare l'efficienza fino al 25% con basse temperature esterne (rispetto a unità VRF tradizionali). La tecnologia a iniezione di gas è stata ulteriormente migliorata, garantendo il funzionamento delle unità fino a una temperatura esterna di -25°C.

▪ **Isolamento termico copertura e pareti**

La Centro Meridionale Costruzioni srl per l'isolamento termico del nuovo Edificio ha utilizzato Pannelli isolanti termici costituiti da schiuma espansa fra due supporti: quello della faccia superiore in velovetro ditumato e quello della faccia inferiore in 4 velovetro saturato. Il Pannello utilizzato è il POLIISO SB; è un pannello per l'isolamento termico costituito da una schiuma polyiso (poliuretano espanso) rigida a celle



chiuse, di colore giallo, espansa fra due supporti: quello della faccia superiore in velovetro bitumato e quello della faccia inferiore in velovetro saturato. I pannelli dichiarano valori di λD pari a 0,028 W/mK per spessori fino a 70 mm, λD pari a 0,026 W/mK per spessori da 80 mm a 100 mm e λD pari a 0,025 W/mK per spessori superiori secondo la norma europea EN 13165. POLIISO® SB dichiara valori di resistenza alla compressione ≥ 150 kPa ed è idoneo all'applicazione sotto guaina bituminosa, resistendo a temperature massime di esercizio fino a 110 °C. I pannelli hanno dimensioni standard pari a 600 x 1200 mm e sono disponibili negli spessori da 30 a 160 mm.

APPLICAZIONI CON POLIISO® SB: tetto caldo sotto guaina bituminosa, tetto caldo giardino, tetto a falde sotto guaina ventilato

PROPRIETA'	NORMA	UNITA' DI MISURA	VALORI
Spessori	EN 823	mm	30-160
Tolleranza spessore (T2)			
Spessori < 50 mm	EN 823		-2/+2
Spessori da 50 mm a 70 mm	EN 13165	mm	-3/+3
Spessori > 70 mm			-3/+5
Lunghezza	EN 822	mm	1200
Larghezza	EN 822	mm	600
Tolleranza lunghezza e larghezza			
Dimensione < 1000 mm			-5/+5
Dimensione da 1000 mm a 2000 mm	EN 13165	mm	-7,5/+7,5
Dimensione da 2001 mm a 4000 mm			-10/+10
Dimensione > 4000 mm			-15/+15
Tolleranza ortogonalità (Sb)	EN 824/EN 13165	mm/m	5
Tolleranza planarità (Smax)			
Lunghezza ≤ 2500 mm	EN 825/EN 13165		
Area ≤ 0,75 m ²		mm/m	≤ 5
Area > 0,75 m ²		mm/m	≤ 10
Densità		kg/m ³	45 +/- 10%
Calore specifico		J/kgK	1500

Conducibilità termica dichiarata (λ_D) e resistenza termica dichiarata (R_D)			λ_D	R_D
Spessore 30 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,028	1,05
Spessore 40 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,028	1,40
Spessore 50 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,028	1,75
Spessore 60 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,028	2,10
Spessore 70 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,028	2,50
Spessore 80 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,026	3,05
Spessore 90 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,026	3,45
Spessore 100 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,026	3,80
Spessore 120 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,025	4,80
Spessore 140 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,025	5,60
Spessore 160 mm	EN 13165/EN 12667	λ_D : W/mK - R_D : m ² K/W	0,025	6,40
Resistenza alla compressione al 10% di deformazione per carico o rottura	EN 826	kPa	≥ 150	
Resistenza a compressione dopo 50 anni con schiacciamento ≤ 2%	EN 826	kPa	≥ 50	
Stabilità dimensionale a 70±2 °C, 90±5% UR, 48±1 ore	EN 1604	%	≤ 4	
Cambiamenti nello spessore				
Cambiamenti nella lunghezza e larghezza		%	≤ 1	
Assorbimento d'acqua per immersione (28 giorni)	EN 12087	Vol %	≤ 2	
Assorbimento d'acqua per diffusione (28 giorni)	Spessori da 20 mm a 50 mm	Vol %	≤ 5	
	Spessori da 60 mm a 100 mm	Vol %	≤ 3	
Resistenza alla diffusione del vapore acqueo (μ)	EN 12086		30-50	
Reazione al fuoco	EN 13501-1	Euroclasse	F	
Temperatura limite di utilizzo		°C	- 40 / + 110	

SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE

La società, al fine di garantire la tutela dell'ambiente, ha già da tempo ha adottato un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente implementato ed attuato in azienda, prevedendo specifici piani obiettivi e report in merito ai temi ambientali.

Il Sistema di Gestione prevede l'implementazione di procedure ed istruzioni operative che consentono di presidiare tutti i processi legati alla gestione della tutela dell'ambiente, monitorando gli eventi nell'ottica del miglioramento continuo.

Il Sistema di Gestione è supportato dai seguenti documenti principali:

- la “Politica Integrata” che fornisce le linee guida applicabili a tutti i processi aziendali, e conduce una valutazione degli aspetti e dei relativi impatti ambientali preliminarmente all’avvio delle attività produttive. Gli aspetti ambientali sono così gestiti nel rispetto delle normative;
- il “Manuale del Sistema di Gestione Integrato” contenente la descrizione dei processi e delle responsabilità affidate nonché le linee guida per l’implementazione.

Al fine di mantenere l’obiettivo infortuni zero, il processo di valutazione dei rischi specifici è stato oggetto di procedure operative specifiche:

- **PR0 01 Valutazione dei rischi**
- **PRO 06 Informazione, coinvolgimento, formazione, addestramento**
- **PRO 07 Indagine di infortuni, incidenti e quasi-incidenti**
- **PRO 10 Gestione dei rifiuti**
- **PRO 11 Gestione delle emergenze**
- **PRO 13 Gestione infrastrutture e ambienti di lavoro**
- **PRO 15 Realizzazione del prodotto**
- **PRO 16 Gestione di sversamenti di liquidi solidi di origine chimica**
- **Istruzione operativa deposito temporaneo (rifiuti)**

In tale procedura vengono individuati i criteri per la gestione dei residui di lavorazione e lo smaltimento dei rifiuti.

Audit interni

Per consolidare le buone pratiche ed il costante monitoraggio dei processi viene redatto annualmente:

- un **Rapporto di audit interno** in materia ambientale, con la finalità di monitorare i processi produttivi in relazione a tali tematiche nonché di condividere i risultati del monitoraggio degli infortuni, l’andamento degli indicatori di performance e i principali aggiornamenti relativi al sistema di gestione;
- Un **Rapporto di analisi ambientale iniziale**, diagnosi sistematica, nella quale si studiano in profondità tutte le relazioni che intercorrono tra l’attività produttiva di un sito e la realtà ambientale e territoriale che lo circonda, in funzione dei vincoli più generali cui l’azienda è sottoposta, del quadro legislativo, socioeconomico e di mercato.

In tale Analisi Ambientale vengono individuati:

- gli aspetti diretti e indiretti (aspetto ambientale: elemento di un’attività, prodotto o servizio di un’organizzazione che può interagire con l’ambiente);

- gli impatti significativi (impatto ambientale: qualunque modificazione dell'ambiente, negativa o benefica, totale o parziale, conseguente ad attività, prodotti o servizi di un'organizzazione).
- **Riesame della direzione**

WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato, vengono inoltre raccolte e gestite tutte le segnalazioni di eventuali incidenti in materia ambientale.

Inoltre, come già sottolineato, è stata approvata la procedura segnalazioni che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o contrari alla legge, al Modello 231 e al Codice Etico, garantendo la piena tutela del segnalante secondo prescrizioni di legge.

- **PR 01 - Procedura Gestione Flussi informativi e segnalazioni Odv**

La procedura ha l'obiettivo di regolamentare i flussi informativi che hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e volti così a rendere maggiormente efficaci i presidi organizzativi e di controllo interni alla Società.

In tale procedura i flussi informativi sono rappresentati in relazione alle cd. "attività sensibili" al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un monitoraggio periodico, costante ed efficace di ciascuna di queste. La funzione dei flussi informativi è quella di consentire il monitoraggio sistematico del Modello 231, individuando eventuali interventi di adeguamento dei protocolli di controllo.

Sono così state individuati, per ogni attività sensibile, i relativi flussi informativi.

Le attività individuate a rischio sono le seguenti:

- Governance
- Gestione del contenzioso
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Con l'obiettivo di migliorare il livello di conoscenza e accrescere progressivamente la consapevolezza dei dipendenti sulle singole tematiche in materia ambientale, vengono pianificate annualmente specifiche attività formative/informative in base alle necessità individuate.

Le formazioni svolte nell'anno 2021 hanno avuto ad oggetto i seguenti temi:

- Formazione ambientale (decreto rifiuti, app. sostenibile, KPI)
- Formazione gestione rifiuti e impatti ambientali
- Formazione manutenzione mezzi (emissioni CO2, inquinamento suolo, sicurezza lavoratori)
- Formazione valutazioni prestazioni in ambito stradale e ambientale

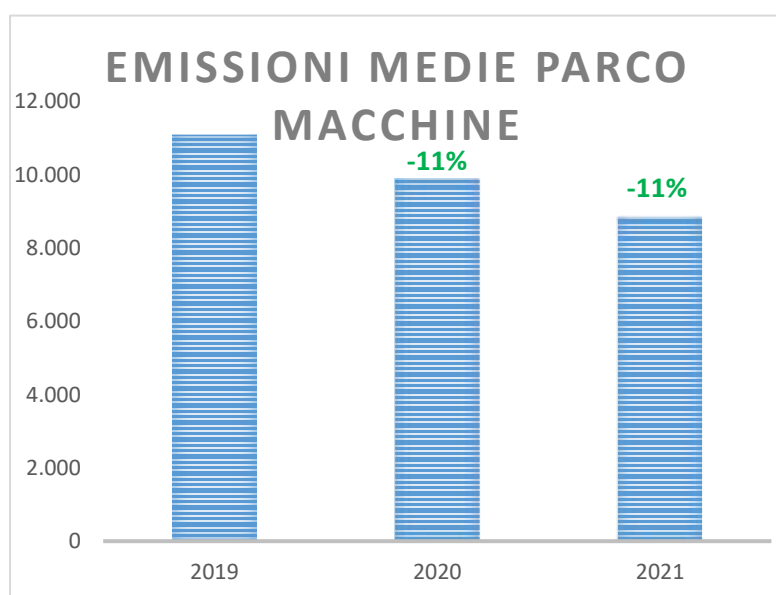
6.3 KPI AMBIENTALI

Indicatori chiave di prestazione	2019	2020	2021		2022 (1° quadrimestre)
*Emissioni di CO2 in atmosfera (Kg)	343.265	365.835	362.299		n.d.
**Riduzioni consumi fotovoltaico (Kg)	-	-	11.498.29		n.d.
***Percentuale riduzione consumi elettrici (in KWh)	81.351	110.561	46.545		n.d.
***Riduzione consumi acqua (mc)	408	179	0		n.d.
***Riduzione consumi gas (mc)	424	537	190		n.d.
Riduzione consumi carta riciclata	55%	85%	85%		n.d.
Monitoraggio rifiuti pericolosi (kg)	24.590	84.110	99.945		n.d.
Monitoraggio rifiuti non pericolosi (kg)	13.762.170	15.591.890	42.751.382		n.d.
Numero incidenti segnalati attraverso la procedura del Whistleblowing sul tema	0	0	0		0
Numero corsi di formazione su temi ambientali	-	5	1°sem	2°sem	-
			5	8	
	-	40%	1° sem	2° sem	n.d.

Percentuale di dipendenti sottoposti a formazione (temi ambientali e gestione e risposta alle emergenze)			45%	55%	
Diffusione Modello Organizzativo 231	-	100%	100%		100%
Sensibilizzazione parti interessate (diffusione politica ambientale)	100%	100%	100%		100%
Coinvolgimento stakeholders (accrescere nelle parti interessate la comprensione e l'apprezzamento del valore della conformità alla SA8000 mediante il coinvolgimento nei riesami della direzione)	-	0%	1° sem	2° sem	-
			0%	50%	

* Tabella sull'emissioni CO2

KPI	2019	2020	2021
N°Vetture	31	37	41
Emissioni (kg)	343.265	365.835	362.299
Emissioni medie parco macchine	11.073	9.887	8.837
Delta emissioni medie		-11%	-11%



Il grafico riassume le emissioni medie di CO2 del parco macchine nel triennio 2019-2021.

Le emissioni di CO2 si sono ridotte in quanto ad un incremento del parco auto è corrisposto una scelta di categorie di autovetture maggiormente ecologiche.

** Impianto fotovoltaico (emissioni evitate)

Emissioni evitate in atmosfera

Risparmio di combustibile	
Risparmio di combustibile in	TEP
Fattore di conversione dell'energia elettrica in energia primaria [TEP/MWh]	0.187
TEP risparmiate in un anno	4.536
TEP risparmiate in 20 anni	83.371
Fonte dati: Delibera EEN 3/08, art. 2	

Inoltre, l'impianto fotovoltaico consente la riduzione di emissioni in atmosfera delle sostanze che hanno effetto inquinante e di quelle che contribuiscono all'effetto serra.

Emissioni evitate in atmosfera				
Emissioni evitate in atmosfera di	CO₂	SO₂	NO_x	Polveri
Emissioni specifiche in atmosfera [g/kWh]	474.0	0.373	0.427	0.014
Emissioni evitate in un anno [kg]	11 498.29	9.05	10.35	0.34
Emissioni evitate in 20 anni [kg]	211 326,04	166.30	190,37	6,24
Fonte dati: Rapporto ambientale ENEL 2013				

*** Tabella energia-gas.acqua 2019-2021

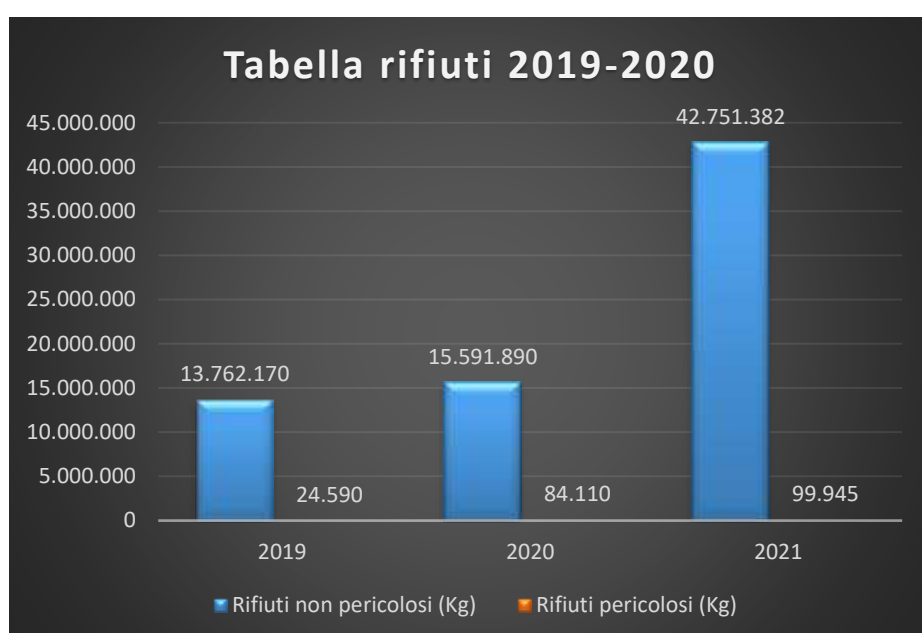
La tabella riassume i consumi di energia espressi in KWh e quelli di gas e acqua espressi in metri cubi nel triennio 2019-2021.

Consumi energia-gas-acqua			
	2019	2020	2021
Energia (KWh)	81.351	110.561	46.545
Energia unitaria	16.270	12.285	5.818
% riduzione unitaria		-24%	-53%
Gas (mc)	424	537	190
Gas unitario	212	269	190
% riduzione unitaria		27%	-29%
Acqua (mc)	408	179	0
Acqua unitaria	204	179	0,1
% riduzione unitaria		-12%	-100%

Si specifica che per quanto riguarda i mc di acqua, ad oggi non sono misurabili poiché l'azienda risiede in un Polo industriale che provvede alla suddivisione pro quota in virtù delle quadrature e non dei consumi effettivi.

*** Tabella rifiuti pericolosi e non pericolosi (2019-2021)

Tabella rifiuti 2019-2021			
	2019	2020	2021
Rifiuti non pericolosi (Kg)	13.762.170	15.591.890	42.751.382
Rifiuti pericolosi (Kg)	24.590	84.110	99.945



Nel corso del triennio 2019-2021 non si sono verificati casi di sversamenti e non si segnalano sanzioni amministrative o giudiziarie comminate in via definitiva per non ottemperanza alle normative ambientali.

Per quanto riguarda i materiali, prodotti chimici e rifiuti il piano obiettivi 2021 contiene il report dei risultati della riduzione dei consumi di carta e sulla riduzione dell'impatto delle polveri nella attività di cantiere e il report sulla riduzione di emissioni di CO2 in atmosfera legato all'uso dei prodotti, la scelta dei fornitori locali per ottimizzare gli spostamenti in termini di emissioni di CO2

Si precisa, inoltre, che alcuni dati riferiti al 1° quadrimestre potrebbero non essere definiti (n.d.) in quanto la misurazione è solitamente semestrale.

7. LA LOTTA ALLA CORRUZIONE

7.1 POLITICA ANTICORRUZIONE

L'azienda è particolarmente sensibile ai temi relativi alla prevenzione dei reati corruttivi. Per tale motivo la società si è dotata di un Codice Etico che è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ed in cui si riportano i principi etici, morali ed i valori che contribuiscono alla formazione della cultura aziendale di CENTRO MERIDIONALE COSTRUZIONI SRL. Tali principi costituiscono gli orientamenti cui devono ispirarsi tutti gli operatori nell'adozione delle proprie condotte e comportamenti ed i vertici della società nelle loro decisioni aziendali.

Vengono così evidenziati l'insieme dei principi, valori e comportamenti su cui la società basa la propria attività e la conduzione dei propri affari, nonché i principali diritti, doveri e le regole di condotta in cui si rispecchia.

I principi etici generali ispiratori sono: moralità, equità ed eguaglianza, tutela della persona e della salute, diligenza, trasparenza, onestà, correttezza ed efficienza, riservatezza, imparzialità, tutela dell'ambiente, leale concorrenza, contrasto ad ogni forma di corruzione.

Il Codice è a disposizione di tutti i destinatari, ed i principi e comportamenti in esso contenuti sono accettati ed adottati da tutti coloro con i quali la società intrattiene rapporti d'affari. La sua applicazione e condivisione è finalizzata ad assicurare il presidio del superiore interesse a uno svolgimento corretto dell'attività sociale.

In quest'ottica la società:

- assume come impegno fondamentale il rispetto della legge e della normativa in genere;
- si attiene ai generali principi di onestà, trasparenza, buona fede, correttezza, integrità e riservatezza;
- si impegna ad agire con la massima diligenza, equità, lealtà, spirito di collaborazione, rigore morale e professionale;
- promuove, in un contesto di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e funzionale utilizzo delle risorse e la sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative;
- garantisce la gestione equa e trasparente delle transazioni commerciali, economiche e finanziarie;
- si impegna ad attenersi a principi di verità, trasparenza, accuratezza, completezza e conformità alle norme vigenti delle informazioni contabili e di adottare efficienti ed efficaci sistemi di controllo interno;
- verifica periodicamente il rispetto del Codice Etico, applicando adeguate sanzioni, in caso di accertate violazioni;
- garantisce la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico, sia all'interno della propria organizzazione aziendale che presso i terzi, con i quali intrattiene rapporti.

Il Codice Etico è per di più integrato con i principi di prevenzione e contrasto alla corruzione e con le prescrizioni dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ai fini del Rating di legalità. Difatti la società si è obbligata a:

- rispettare i contenuti del Protocollo di legalità sottoscritto dal Ministero dell'Interno e da Confindustria, delle linee guida che ne costituiscono attuazione, del Protocollo sottoscritto dal Ministero dell'Interno e dalla Lega delle Cooperative ed, a livello locale, dalle Prefetture e dalle associazioni di categoria;
- utilizzare sistemi di tracciabilità dei pagamenti anche per importi inferiori rispetto a quelli fissati dalla legge;
- adottare processi per garantire forme di Corporate Social Responsibility, anche mediante Certificazione SA 8000:2014 o simili;
- integrare il proprio Codice Etico con i principi indicati nei codici di autoregolamentazione adottati dalle principali associazioni di categoria;
- integrare il M.O. 231 con principi di prevenzione e di contrasto della corruzione.

La diffusione di tali principi è garantita in primis attraverso la pubblicazione sul sito internet della società del Codice etico e della Politica; a ciò si aggiunga la costante attività di formazione, da programmi di sensibilizzazione, auditing e monitoraggio delle attività.

In aggiunta a ciò, l'azienda si è inoltre dotata di Sistema di Gestione ISO37001 per la prevenzione della corruzione.

7.2 LE ATTIVITÀ A PRESIDIO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D. Lgs. 231

L'azienda, nel suo sostegno alla lotta alla corruzione ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 ed apposite Procedure di controllo relativi ai reati di corruzione, riciclaggio e auto riciclaggio. In caso di mancato rispetto delle misure di prevenzione ivi stabilite, opera il sistema sanzionatorio previsto dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

Il Codice Etico, disponibile sul sito web della società, contiene le indicazioni dei comportamenti ai quali tutti i dipendenti e i collaboratori sono chiamati ad attenersi.

Ancora, in materia di anticorruzione, sempre in conseguenza dell'implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.lgs. 231/2001 si è attuata un'importante opera di sensibilizzazione e

formazione dei dipendenti. A ciò si aggiunga la diffusione di tali principi nei confronti degli stakeholders attuata attraverso comunicazioni allegate ai contratti di impegno al rispetto di ciò che viene sancito nel Codice etico (il cui documento è consultabile sul sito della società); la predisposizione di un sistema sanzionatorio teso a scoraggiare comportamenti poco virtuosi; il costante monitoraggio effettuato dall'Organismo di Vigilanza; la possibilità di segnalazione a quest'ultimo di eventuali violazioni del Modello stesso.

Il modello si basa su di un'analisi degli eventi a rischio sui processi individuati nelle linee di indirizzo in quanto considerati dalla normativa e dalle best practices di riferimento come maggiormente esposti al rischio corruzione: Acquisti e Appalti, rapporti con la PA, Conferimento di incarichi di consulenza, sponsorizzazioni, omaggi e Risorse Umane. Il modello perseguito, oltre a comprendere la corruzione attiva e passiva, diretta e indiretta, nei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione e nei rapporti con privati, si declina in atti e comportamenti anche non integranti una specifica fattispecie di reato, ma che come tali potrebbero dar luogo ad abusi finalizzati ad ottenere un vantaggio privato e/o situazioni di mala gestio, ponendosi così in contrasto con i principi di correttezza, legalità e integrità. Per ogni processo considerato a rischio, sono individuati strumenti di prevenzione declinati in principi di controllo trasversali e in strumenti di prevenzione specifici.

Nel 2021 sono state inoltre svolte attività di Auditing che, attraverso il monitoraggio continuo e costante dei processi, consente di individuare eventuali anomalie e violazioni di procedure.

SISTEMA DI GESTIONE ISO 37001

La società ha rafforzato i presidi in materia di corruzione apportando continui miglioramenti al Sistema di Gestione ISO 37001.

Sono state implementate le seguenti procedure:

- **PO_01_Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)**
- **PO_02_Procedura sanzionatoria**
- **PO_03_Protocollo del precontenzioso**
- **PO_04_Consulenze e prestazioni professionali**
- **PO_05_T trattativa, Richiesta Di Finanziamenti _ Bandi Con Le Pubbliche Amministrazioni**
- **PO_06_Gestione informazioni e formazione**
- **PO_07_Acquisti da fornitori di beni e servizi**
- **PO_08_Incassi da clienti**

- **PO_9_Poteri di firma**
- **PO_10_Conferimenti poteri mediante procura**
- **PO_11_Rapporti con la pubblica amministrazione**
- **PO_12_Falsificazione di banconote, monete e altri valori**
- **PO_13_Linee Guida Anticorruzione**
- **PO_15_Stakeholders**
- **PO_17_Due Diligence**
- **PO_18_gestione controllo finanziario e non**
- **PO_19_gestione controllo anticorruzione socio in affari**
- **PO_20_ PROTOCOLLO E indagini**

ULTERIORI STRUMENTI NORMATIVI A PRESIDIO DEI PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE

Sono stati implementati ulteriori strumenti normativi e protocolli di controllo.

- **PR 01 - Procedura Gestione Flussi informativi e segnalazioni Odv**

La procedura ha l'obiettivo di regolamentare i flussi informativi che hanno ad oggetto tutte le informazioni ed i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie attività di verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e volti così a rendere maggiormente efficaci i presidi organizzativi e di controllo interni alla Società.

In tale procedura i flussi informativi sono rappresentati in relazione alle cd. "attività sensibili" al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza un monitoraggio periodico, costante ed efficace di ciascuna di queste. La funzione dei flussi informativi è quella di consentire il monitoraggio sistematico del Modello 231, individuando eventuali interventi di adeguamento dei protocolli di controllo.

Sono così state individuati, per ogni attività sensibile, i relativi flussi informativi.

Le attività individuate a rischio corruzione sono le seguenti:

- Gestione degli acquisti di beni, lavori e servizi
- Gestione dei rapporti con gli enti certificatori e con autorità pubbliche
- Gestione contabile
- Gestione degli incassi, dei pagamenti e dei rapporti con gli istituti di credito
- Gestione delle attività di selezione ed assunzione e sviluppo del personale
- Gestione dei rimborsi spese, delle trasferte e delle spese di rappresentanza

▪ **PR 02 - Procedura acquisti**

La procedura ha l'obiettivo di definire le modalità che regolano l'acquisto di beni e servizi da parte della società. Il fine non solo è di favorirne l'acquisizione alle migliori condizioni di mercato e nel rispetto della normativa vigente, ma anche e principalmente di presidiare le aree di attività aziendali potenzialmente considerate a rischio reato in tale ambito, ivi inclusi l'assegnazione e gestione degli incarichi di consulenza. A tal fine sono state identificate le fasi del processo di approvvigionamento (Qualifica dei fornitori, Acquisti, Controllo delle forniture e Pagamenti) e fissati stringenti criteri di selezione dei fornitori. Ai fini dell'accertamento e valutazione dello standing professionale, nonché della stabilità finanziaria e contributiva e dell'attenzione del fornitore agli aspetti etici, la società richiede inoltre una serie di documenti (Certificato Camerale o visura camerale aggiornata, DURC, Iscrizione alla White List, Autodichiarazione di presa visione ed accettazione dei principi del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, Dichiarazione del fornitore ai sensi del D.P.C.M. n° 187/91, Dichiarazione del fornitore circa i familiari conviventi maggiorenni, Dichiarazione del fornitore circa il trattamento dei dati sensibili e Compilazione del questionario di valutazione dei fornitori (con specificazioni in tema di responsabilità sociale, anticorruzione, White List). Viene anche previsto un monitoraggio periodico dei terzi selezionati.

▪ **PR 04 - Procedure ufficio gare:**

- Form 1 - Informazione irregolarità amministrative
- Form 2 - Informazione Requisiti Generali persone fisiche
- Form 3 - Informazione Requisiti Generali Società
- Form 4 - Informazione Requisiti Speciali Società
- Form 5 - Comunicazione per partner offerte in raggruppamento

▪ **PR 05 - Procedura Transazioni sensibili**

▪ **Procedura di selezione e assunzione di personale:**

Per contrastare la corruzione è stato previsto che il personale coinvolto nelle attività di selezione ed assunzione di nuovi dipendenti è tenuto ad osservare le politiche di comportamento aziendali, le previsioni del CCNL (Contratto collettivo nazionale di lavoro) applicabile e le leggi esistenti in materia, con particolare attenzione alla normativa di cui al D. Lgs. 8 Giugno 2001 n. 231 e s.m., alle norme comportamentali contenute nel Codice Etico, nel MOGC, nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, verso i quali ogni dipendente della società è tenuto a prendere visione. In particolare, al fine di garantire la correttezza negli affari e l'indipendenza dei rappresentanti delle controparti nei confronti della Società, è

proibito offrire di assumere o assumere personale per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto sia con le Pubbliche Amministrazioni sia con soggetti privati. In ogni caso, tutte le fasi disciplinate dalla presente procedura devono essere effettuate nel rispetto delle norme e dei principi vigenti, anche di carattere comunitario, in particolare in materia di pubblicità, trasparenza e imparzialità (a titolo esemplificativo D.lgs. 175/16, D.lgs. 231/2001, Legge 190/2012, D. lgs 33/2013, D. lgs 39/2013, Determine ANAC).

Audit interni

Per consolidare le buone pratiche ed il costante monitoraggio dei processi viene redatto annualmente:

- **Riesame del Responsabile anticorruzione** del 13.12.2021;
- **Riesame della direzione** del 20.12.2021.

RATING DI LEGALITÀ

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha conferito alla Centro Meridionale Costruzioni Srl il punteggio massimo di 3 stelle.

WHISTLEBLOWING E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

È stata approvata la procedura che disciplina il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse su fatti e comportamenti ritenuti illeciti o contrari alla legge, al Modello 231, al Sistema anticorruzione e al Codice Etico, garantendo la piena tutela del segnalante secondo prescrizioni di legge.

SENSIBILIZZAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La società, consapevole che la conoscenza delle regole poste a presidio dei comportamenti aziendali e la diffusione di una cultura dell'integrità costituiscano un presupposto indispensabile per una corretta applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione, riconosce importanza primaria alla sensibilizzazione sulle tematiche anticorruzione nei confronti di tutto il personale, anche attraverso apposite formazioni.

Nel 2021 sono state erogate formazioni a tutto il personale in ufficio. Verranno inoltre svolte formazioni per i neoassunti e continueranno ad essere riproposte periodicamente, a tutti coloro che non concluso le stesse.

Relativamente all'attività di comunicazione, sul sito internet della società è divulgata la "Politica integrata", contenente anche la sezione relativa all'anticorruzione, nonché il Codice Etico contenente principi sul tema.

Vi è stato infine una diffusione di un'informativa ai fornitori ed a i dipendenti di presa visione ed accettazione dei principi contenuti nel Codice Etico.

7.3 KPI

Indicatori chiave di prestazione	2019	2020	2021	2022 (1° quadrimestre)
Numero violazioni Codice Etico	0	0	0	0
Numero incidenti segnalati attraverso la procedura del Whistleblowing	0	0	0	0
Percentuale dipendenti formati sulle politiche e procedure anticorruzione	-	30%	60%	-
Numero azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche di monopolio e relativi risultati	0	0	0	0
Percentuale fornitori sottoposti a due diligence	-	-	50%	36%
Percentuali fornitori sottoscrittori dei principi del Mogc 231	-	-	n.d	31%
Percentuali dipendenti sottoscrittori dei principi del Mogc 231	-	-	12%	2%

Si precisa, inoltre, che alcuni dati riferiti al 1° quadrimestre potrebbero non essere definiti (n.d.) in quanto la misurazione è solitamente semestrale.