
Communication on Progress (COP) 2022

Periodi di riferimento: Gennaio 2021 – Dicembre 2021

REV_0 del 12/12/2022

Ergo srl

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

Sede operativa: Via M. Giuntini 25/29 Cascina (PI)

Tel 0039 050 543757 Fax 0039 0503137281

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

Numero REA: PI – 157155



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



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

Pisa, 12/12/2022

A tutti i nostri stakeholder:

Ergo srl è una realtà aziendale impegnata per sua mission statutaria ad operare nel campo della sostenibilità e della gestione ambientale d'impresa, dell'economia circolare, della salute e sicurezza dei lavoratori e della responsabilità sociale. Sviluppiamo ricerca e offriamo supporto alle Organizzazioni in questi ambiti e fin dal 2013, essendo tra i fondatori del Global Compact Italian Network, abbiamo scelto di farlo in ossequio ai principi delle Nazioni Unite che oggi vogliamo applicare nella prospettiva dell'Agenda 2030 e contribuendo al perseguimento dei Sustainable Development Goals che la traducono sul piano delle azioni operative.

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

La presente COP di Ergo srl, relativa all'anno 2021, descrive:

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

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

Tiberio Daddi
Amministratore



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



PREMESSA

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

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

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

Dal 2012 Ergo è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale, avendo ottenuto, fra le prime società di consulenza in Italia, la Registrazione EMAS (Regolamento CE 1221/2009), cui si è aggiunta nel 2016 la certificazione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori, secondo la norma UNI ISO 45001 e nel 2020 è stata ottenuta la certificazione del sistema di gestione della qualità UNI EN ISO 9001.



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



DIRITTI UMANI

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

Valutazione, Politica e Obiettivi

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

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

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

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

La situazione dell'organico aziendale (ULA), al 31 dicembre 2021, è riassunta nella seguente tabella:

Tipologia contrattuale	Numero totale (ULA)	Di cui femmine	Di cui maschi
Lavoratori subordinati	29,53	16,96	12,57
Lavoratori parasubordinati	8,46	3,08	5,38

Il numero delle unità lavorative annue è ancora cresciuto rispetto agli anni passati; in particolare nel 2021 le ULA sono 2 in più dell'anno 2020 (e 4 in più rispetto al 2019); il numero di contratti subordinati è aumentato rispetto al 2021 (32 lavoratori in totale). I lavoratori parasubordinati sono oggi presenti in numero circoscritto (10).

Circa 8 lavoratori svolgono la loro attività stabilmente presso siti di clienti ERGO. A tutti questi soggetti è riconosciuta parità di trattamento nella partecipazione gratuita alla formazione e nell'attenzione alla salute e sicurezza, così come sono riconosciuti a coloro che operano in trasferta presso i siti dei clienti benefit aggiuntivi.

L'utilizzo di stagisti o tirocinanti è ammesso, sempre in un quadro finalizzato ad accrescere le competenze della persona in forza all'azienda e mai allo scopo di celare programmi di falso apprendistato; allo stesso modo i rapporti con i collaboratori esterni vengono realizzati nel quadro di un reale rapporto professionale, e mai risultano finalizzati a celare rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato.



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



I lavoratori della società sono assunti sui seguenti 5 livelli contrattuali, in relazione al contratto collettivo nazionale Studi Professionali: quadri, 1°, 2°, 3° e 4° livello. In particolare la situazione (al 31/12/2021) è riassunta nella tabella seguente:

LIVELLO	Numero totale	Di cui femmine	Di cui maschi
QUADRI	1	0	1
I LIVELLO	3	1	2
II LIVELLO	13	7	6
III LIVELLO	6	3	3
IV LIVELLO	9	8	1
TOTALE	32	19	13

Con riferimento alla formazione, questo rappresenta uno dei nostri ambiti di maggiore attenzione: da questo punto di vista, ogni nuovo dipendente o collaboratore viene formato al momento della sua entrata in azienda in materia di sicurezza e ambiente (ivi compreso il sistema di gestione ambientale, di salute e sicurezza), ed informato circa la tipologia di contratto di suo interesse e in materia di privacy. Senza dubbio salute e sicurezza sul posto di lavoro e attenzione alla protezione dell'ambiente ricoprono nella nostra organizzazione un ruolo di primaria rilevanza. Alcune iniziative formative erogate vengono allargate anche a soggetti esterni ad ERGO (es. professionisti con cui la società ha rapporti consolidati, o alcuni clienti considerati "storici") a sottolineare l'importanza che relazioni e professionalità del personale hanno per ERGO.

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

Nel corso del 2021, come per l'anno passato, non ci sono state procedure disciplinari inflitte ai lavoratori, e le eventuali problematiche (anche grazie alle ridotte dimensioni della società) sono state gestite in rapporti diretti tra personale e management. Gli straordinari dei dipendenti sono retribuiti secondo quanto stabilito dal CCNL, sono sempre volontari e non superano mai i limiti annui e settimanali stabiliti dallo stesso contratto.

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

A Luglio è stato acquistato da parte della società un immobile nel centro storico di Pisa, che entro il 2022 diventerà la nuova sede di ERGO. Nella ristrutturazione dell'immobile verrà data un'importante attenzione al comfort del personale in termini di spazi e di predisposizione di strutture e attrezzature nuove.



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



In linea con gli obiettivi previsti per l'anno, è stata attivata una collaborazione con Happily per sviluppare una piattaforma di welfare aziendale, con la possibilità di finanziare i c.d. "flexi-benefit". I dipendenti e collaboratori potranno iniziare ad usufruire dei servizi di welfare entro il primo trimestre del 2022.

Obiettivi 2022:

- Rinnovare il supporto alle associazioni attive nella tutela di uno o più diritti umani universalmente riconosciuti, effettuando acquisti "solidali" o finanziando progetti
- Sponsorizzare iniziative volte alla tutela dei diritti umani
- Definizione di nuovi range minimi e massimali salariali da riconoscere al personale a partire dal 2022
- Attivazione del profilo sulla piattaforma Happily per tutti dipendenti e collaboratori per usufruire dei servizi di welfare aziendale.
- Attivazione di una collaborazione con Yes Ticket srl per l'attivazione del servizio mensa aziendale, attraverso l'utilizzo dei Buoni Pasti Elettronici per i dipendenti che operano presso le sedi di Pisa e Milano.
- Rendere operative le nuove sedi aziendali di Pisa e di Milano, in ottica di una migliore suddivisione e condivisione degli spazi attenti alle esigenze dei dipendenti.

Implementazione

Le principali azioni che Ergo srl ha implementato nel corso del 2021 al fine di consolidare il proprio impegno in materia di diritti umani sono di seguito riassunte, e includono l'attuazione degli obiettivi stabiliti nello scorso anno, ovvero il supporto alle associazioni attive nella tutela di uno o più diritti umani universalmente riconosciuti, effettuando acquisti "solidali": anche quest'anno sono stati acquistati alcuni gadget aziendali presso un'associazione che si occupa di Terapia Ricreativa dedicata ai bambini con patologie per la difesa dei diritti dei bambini e presso un'associazione internazionale che si occupa della difesa dei bambini. Ulteriori azioni sono state implementate nel campo della formazione e della salute e sicurezza del lavoro.

Formazione e informazione

La pratica del piano di formazione condiviso con i lavoratori è ormai considerato uno strumento consueto attraverso il quale coinvolgere attivamente i lavoratori nel loro percorso di crescita professionale. Di seguito si riportano alcuni indicatori della formazione.

	2021
Ore di formazione erogate per tutti gli ambiti del SGI	217
COSTO TOTALE DELLA FORMAZIONE	€ 1.408,80

Salute e prevenzione

Dal oltre tre anni è attivo il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato OHSAS 18001 che nel corso del 2020 è migrato sulla nuova Norma ISO 45001; il sistema è integrato con il sistema di gestione ambientale e con il sistema di gestione della qualità dal 2020. Oltre ad assicurare il rispetto dei consueti adempimenti cogenti (formazione, sorveglianza sanitaria, riunione periodica, ecc), ERGO ha strutturato il



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



proprio sistema di gestione con l'obiettivo di prevenire gli infortuni e le malattie professionali, e garantire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia di salute e sicurezza.

Per la gestione dell'emergenza derivante dalla pandemia COVID19 l'azienda ha attuato fin dalle fasi iniziali tutte le misure necessarie per garantire la salvaguardia dei proprio lavoratori, attuando come strumento di prevenzione lo smartworking e predisponendo procedure apposite per garantire l'accesso agli uffici in sicurezza. Sono stati acquistati e montati rubinetti a cellula fotoelettrica per ridurre la manipolazione e dunque occasioni di contagio presso la sede di Pisa. Sono state adottate misure di prevenzione integrative rispetto agli obblighi di legge di cui al DPCM 26 aprile 2020 ovvero la riduzione delle trasferte, l'utilizzo di mascherine FFP2 in occasione delle trasferte, l'attivazione di smartworking fino a Agosto 2022 rinnovabile in funzione dell'evoluzione del virus, incentivazione di riunioni su Teams per potenziare il clima aziendale di presenza e partecipazione. Inoltre l'azienda ha incentivato lo svolgimento delle attività dal cliente solo nei casi strettamente necessari optando come prima soluzione i meeting in remoto come previsto nel protocollo COVID.

Misurazione dei risultati

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

- Registrazione della formazione erogata e valutazione dell'efficacia della formazione attraverso la realizzazione di test effettuati a fine corso. Formazione media erogata per ogni lavoratore di ergo nell'anno 2021: circa 7 ore/lavoratore.
- Monitoraggio degli infortuni occorsi attraverso una rendicontazione annuale effettuata da parte del RSPP. Nell'anno 2021 non ci sono stati infortuni sul lavoro (l'indice di frequenza e l'indice di gravità sono entrambi pari a zero).
- Colloquio annuale formalizzato effettuato con ciascun dipendente/collaboratore a progetto finalizzato a rilevare le loro aspettative, verificarne il livello di soddisfazione e registrare eventuali fabbisogni da soddisfare, oltretutto naturalmente informare il personale circa il raggiungimento o meno degli obiettivi prestazionali stabiliti dall'azienda nei loro confronti. Nel 2021 il colloquio è stato effettuato a tutti i lavoratori.
- Sintesi annuale del numero di procedure disciplinari adottate nei confronti del personale e efficacia delle stesse procedure. Nel 2021 nessuna procedura disciplinare è stata adottata.
- Misurazione, nel corso della riunione semestrale effettuata da parte dei soci con il management, del livello di produttività dei dipendenti rispetto ai relativi carichi di lavoro e straordinari effettuati, al fine di verificare esigenze specifiche di riallocazione delle risorse disponibili. Le valutazioni sono state effettuate nel corso del 2021 ma si tratta di informazioni di tipo qualitativo coperte da riservatezza.



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



LAVORO

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

Valutazione, Politica e Obiettivi

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

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

Al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro, con il personale sono stati adottati accordi che prevedono la possibilità di ricorrere al part time lavorativo (tre lavoratrici e due lavoratori hanno contratti part time: tra il 60 e l'80% del tempo) o andare incontro a esigenze specifiche (es. limitazioni nelle trasferte in caso di figli in tenera età) che permettano di integrare esigenze familiari e aspirazioni professionali. Una ulteriore importante possibilità di conciliazione vita/lavoro è data dalla promozione del telelavoro, sfruttato nel corso del 2021 da due lavoratori e due lavoratrici e regolato nell'ambito del contratto di lavoro. Inoltre, nell'ottica della flessibilità, si conferma, previo accordo con la Società, la possibilità di lavorare al bisogno anche dalla propria abitazione compatibilmente con le esigenze lavorative; tali interventi si collocano nella strategia aziendale per il miglioramento e sostegno delle risorse umane e conciliazione dei tempi vita/lavoro.

ERGO rispetta il diritto alla contrattazione collettiva e alla libera associazione sindacale e considera espressione della democrazia l'adesione di lavoratori (dipendenti e/o collaboratori) a qualsiasi organizzazione sindacale, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o ritorsione per il lavoratore. Date le dimensioni e la tipologia delle attività, non è presente, all'interno della Società, alcuna associazione di lavoratori. In relazione all'anno 2021, si registra una affiliazione al sindacato su 32 lavoratori. L'azienda si è impegnata a potenziare l'informazione sulla libertà di associazione e sul diritto alla contrattazione collettiva, così come verrà evidenziato il diritto del personale a riunirsi liberamente in orario di lavoro per discutere questioni di interesse per il personale stesso senza la presenza di soci o personale che svolga ruoli manageriali, di responsabilità e coordinamento.

Rispetto al tema della discriminazione ERGO non adotta né ammette alcuna forma di discriminazione nell'assunzione o attivazione di rapporti di collaborazione, nell'accesso alla formazione, nella promozione,



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



nella remunerazione del personale, o nelle pratiche di interruzione di lavoro in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe originare forme di discriminazione. A tal fine particolare cura viene posta alla gestione delle informazioni sensibili dei candidati, che non devono essere conosciute dalla società, a meno che non sia necessario per le finalità del rapporto di lavoro (come nel caso di determinate informazioni sullo stato di salute, al fine di garantire la tutela della salute sul luogo di lavoro). Al fine di tutelare la privacy dei dipendenti, e in particolare per garantire la salvaguardia dei dati personali e sensibili (come nel caso suddetto), è in essere un sistema di gestione della privacy, conformemente alle indicazioni della normativa vigente (Reg. UE 2016/679 - GDPR e D.Lgs 196/2003).

Con riferimento alle discriminazioni di genere, nell'organico aziendale di ERGO a Dicembre 2021 sono presenti 19 dipendenti donne e 13 dipendenti uomini, cui si aggiungono 5 collaboratori maschi e 4 collaboratrici femmine. Tali numeri evidenziano, per il 2021, una relativa prevalenza di lavoratrici, non dettata da alcuna politica a riguardo, vigendo in azienda il principio della competenza al momento della scelta dei nuovi e delle nuove assunte; infine, come indicato precedentemente, sono varie le iniziative per conciliare i tempi di vita e lavoro, che consentono parità di opportunità professionali all'interno della società. A livello di ruoli societari, si osserva per gli inquadramenti più alti (quadri e I livello) la presenza di una donna e tre uomini.

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

Nel corso del 2021 è stata affinata la struttura organizzativa, coerente con gli obiettivi di crescita aziendale, dove sono stati definiti ruoli e responsabilità chiare. È stata pensata una nuova struttura, organizzata in Business Unit. Tutto ciò è espressione di consolidamento dell'organizzazione e segnale di stabilità sul mercato.

Nonostante i problemi e alle difficoltà legati alla gestione della crisi pandemica, come per il 2020 anche quest'anno l'azienda è riuscita ad evitare il ricorso all'istituto di Cassa Integrazione.

Obiettivi per il 2021:

- Effettuare un colloquio individuale di motivazione, soddisfazione e condivisione del percorso personale, con ciascun lavoratore, entro fine anno.
- Progetto pilota per l'approfondimento sul clima aziendale nella sede principale, finalizzato a definire un piano d'azione partecipato con i lavoratori per il miglioramento del clima e del benessere organizzativo.
- Strutturazione della possibilità di usufruire del Lavoro Agile (al di fuori delle situazioni di emergenza sanitaria) su base volontaria e richiesta del lavoratore fino ad un massimo di 2 giorni a settimana (definizione delle regole di dettaglio entro fine 2022 e attivazione della procedura da gennaio 2023)
- Ampliamento degli spazi delle due sedi lavorative (sia la centrale di Pisa che quella di Milano), al fine di accrescere le condizioni di benessere fisico e sanitario del personale (contrattualistiche entro fine 2021 e trasferimenti nel corso del 2022)

Implementazione

Il rispetto dei principi di non discriminazione e i divieti di uso di lavoro minorile e forzato/obbligato rappre-



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



sentano principi imprescindibili per ERGO, attentamente monitorati dalla fase di attuazione del rapporto di lavoro fino alla definizione dei percorsi di crescita del personale.

Tra i valori aziendali, e complice la dimensione contenuta, il rispetto reciproco e il mutuo supporto contribuiscono ad allontanare il rischio di situazioni di molestie o altre forme di discriminazione all'interno dell'azienda, e sino ad oggi, anche nel corso degli incontri annuali effettuati tra il management e i lavoratori, tali problematiche non sono mai state sollevate, né in modo formale, che informale.

A fine 2021 è stato avviato il processo per l'aggiornamento della valutazione del rischio stress correlato utilizzando la metodologia dell'INAIL. Il processo si è concluso nel corso del 2022 e gli esiti rappresentano un indicatore dello stato di salute organizzativa dell'azienda. Come stabilito dagli obiettivi annuali, a dicembre si è svolta una riunione di fine anno estesa a tutti i lavoratori, con l'obiettivo di condividere i risultati societari dell'anno in chiusura, le decisioni di breve periodo, e le strategie. L'occasione è servita inoltre per ribadire e condividere, in coerenza con l'anno precedente, le modalità di inquadramento e valutazione delle risorse umane, per consentire maggiore trasparenza sulle retribuzioni e il percorso di crescita. Durante la riunione sono stati inoltre presentati i nuovi livelli di adeguamento retributivi.

Infine, a fine anno, è stato condotto un colloquio individuale di motivazione, soddisfazione e condivisione del percorso personale, con ciascun lavoratore.

Misurazione dei risultati

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

- Raccolta delle informazioni sull'età delle persone che abbiano espresso interesse a partecipare a selezioni di nuovo personale al fine di non incorrere nel rischio di effettuare colloqui con minori. Nel corso del 2021 nessuna delle autocandidature arrivate in Ergo concerneva minori.
- Colloquio annuale formalizzato effettuato con ciascun dipendente / collaboratore a progetto finalizzato a rilevare le loro aspettative (ad esempio rispetto ai tempi di lavoro e alle esigenze familiari), e verificarne il livello di soddisfazione e registrare eventuali criticità, anche di tipo relazionale con i responsabili dei progetti, che siano emersi. Tali confronti sono stati effettuati nel corso del 2021: le risultanze sono riservate.
- Monitoraggio quantitativo sul rapporto tra dipendenti/collaboratori di sesso femminile rispetto alla totalità della forza lavoro. Al 31/12/2021 questa percentuale era del 59% superiore al 2020 (20%).
- Monitoraggio sul tasso di sindacalizzazione aziendale. Nel corso del 2021 il tasso di sindacalizzazione era pari al 3% (una persona su 32).



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



AMBIENTE

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

Valutazione, Politica e Obiettivi

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

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

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

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

Attraverso i propri servizi, con particolare riguardo a quelli declinati sullo sviluppo sostenibile e l'economia circolare, Ergo contribuisce alla diffusione della cultura ambientale e al miglioramento delle prestazioni ambientali dei propri clienti.

Obiettivi per il 2022:

Di seguito si riporta un estratto di alcuni obiettivi individuati nel corso del 2021 del programma di miglioramento attualmente stabilito; il programma di miglioramento completo è disponibile sulla Dichiarazione Ambientale:

ASPETTO AMBIENTALE	OBIETTIVO	AZIONI
Sensibilizzazione ambientale	Diffondere conoscenza su sostenibilità e/o economia circolare	Partecipare a bandi di finanziamento per progetti dimostrativi o di ricerca e sviluppo sull'asse sostenibilità ambientale



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



		All'interno dei progetti organizzare eventi di comunicazione circa la sostenibilità ambientale
Riduzione consumi idrici nuova sede	Riduzione dei consumi idrici connessi alla nuova sede	Installazione dei rubinetti con fotocellula nei bagni e installazione degli scarichi con doppio pulsante
Riduzione consumi energetici	Riduzione di due classi APE della nuova sede	Affidamento incarico a professionisti per ottimizzazione della struttura
	Ottimizzazione impianto di riscaldamento nuova sede	Sostituzione impianto caldaia a metano con impianto a pompa di calore
Riduzione plastica / Economia Circolare	Sostituzione dispenser acqua per dipendenti con impianto di trattamento collegato alla rete	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studio e analisi di fattibilità 2. Richiesta preventivi 3. Installazione
	Sostituzione asciugamani di carta con ventole	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studio e analisi di fattibilità 2. Richiesta preventivi 3. Installazione
Biodiversità	Acquisto di un giardino aziendale per produzione prodotti biologici	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verifica sul territorio regionale di giardini o spazi per l'attivazione del progetto 2. Acquisto spazio 3. Inizio Attività
Gestione trasferte / Gestione emissioni Gas effetto serra	Monitoraggio dei viaggi aziendali con specifica APP	<ol style="list-style-type: none"> 1. studio e analisi di fattibilità 2. richiesta preventivi 3. installazione e diffusione a tutto il personale 4. Aggiornamento dello studio di Life Cycle Assessment (LCA) adoperando la metodologia OEF
Carbon footprint dei dipendenti Ergo	Miglioramento della Carbon footprint dei dipendenti Ergo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Raccolta dati dei dipendenti 2. Elaborazione dello studio CF

Implementazione

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

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

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

- **Formazione e consapevolezza del personale**

In caso di nuova assunzione, modifiche interne o esterne, e comunque con una certa frequenza, i collabora-



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



tori sono coinvolti in iniziative di formazione focalizzate sul tema della sostenibilità ambientale.

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

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

- **Gestione dei rifiuti**

Per quanto siano prodotti quasi esclusivamente rifiuti assimilabili agli urbani, la raccolta differenziata spinta che è stata impostata, con definizione di regole per la corretta differenziazione, ha comportato una notevole riduzione dei rifiuti indifferenziati, che costituiscono una minima frazione del totale.

- **Risparmio energetico**

Sono state stabilite regole scritte per il risparmio energetico, che comprendono, ad esempio, regole di gestione dei consumi in ufficio, in trasferta e per il telelavoro, la sostituzione dei corpi illuminanti con luci a basso consumo, acquisto di beni elettronici marcati Energy Star e con classi energetiche ecologiche.

- **Aspetti ambientali indiretti**

Una Società di Servizi consulenziali, quale è Ergo srl, deve valutare con attenzione gli impatti relativi ai propri aspetti indiretti e definire opportuni obiettivi di miglioramento. Tra le azioni già implementate da Ergo srl, vi sono incentivi economici per la promozione dell'uso dei mezzi pubblici per la mobilità dei dipendenti e la definizione di linee guida per la mobilità sostenibile; nella scelta dei servizi vi sono precise regole di selezione dei propri fornitori, che privilegiano le aziende che si distinguono per attenzione all'ambiente; inoltre, per sostenere lo Sviluppo ambientale del contesto locale, sensibilizzazione e cultura ambientale, Ergo srl organizza annualmente un seminario gratuito aperto a tutti gli stakeholder. Ulteriore occasione di investimento per lo sviluppo ambientale del contesto locale è dato dalla partecipazione, in qualità di partner attivo ai progetti di ricerca e sviluppo per la sostenibilità ambientale cofinanziati dalla Regione Toscana NANOBOND, SELFIE, SLUDGE 4.0.

Nella valutazione dei dipendenti, il coinvolgimento nel miglioramento ambientale e di salute e sicurezza costituisce un parametro di valutazione.

Misurazione dei risultati

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

- RegISTRAZIONI circa eventuali non conformità ambientali, analisi delle cause e azioni correttive. Percentuale di Non conformità chiuse nell'anno. Nel corso del 2021 non sono state rilevate non conformità, ma 8 osservazioni HSEQ, di cui 1 in ambito ambientale, derivanti da audit interno, queste sono in fase di recepimento.
- Monitoraggio periodico dello stato di raggiungimento degli obiettivi del Programma Ambientale. Stato di avanzamento del programma di miglioramento: in linea con le tempistiche stabilite
- RegISTRAZIONE della formazione ambientale. Percentuale di lavoratori formati sulle tematiche ambien-



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net



tali: 100%

- Registrazione di audit interni periodici. Audit interni nell'anno di riferimento: 1
- Periodico riesame della Direzione, effettuato a dicembre e Riesame della Direzione straordinario, a seguito di modifiche organizzative interne, effettuato a Settembre.

Per più dettagliate informazioni circa la gestione ambientale e gli indicatori di performance, si faccia riferimento alla Dichiarazione Ambientale del 2021, che può essere richiesta tramite il sito www.ergosrl.net e sulla pagine Ergo di LinkedIn.



Member of CISQ Federation



Ergo Srl
Sede Legale e Operativa
c/o Polo Tecnologico - Navacchio
Via Giuntini 25 int. 29
56023 Cascina (PI)

Tel. 050 543757
Fax. 050 570166
www.ergosrl.net

SPIN  **ff** ♦
Impresa Spin-Off della Scuola Sant'Anna

ANTI-CORRUZIONE

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

Valutazione, Politica e Obiettivi

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

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

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

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

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

Nell'ottica di potenziare le azioni per il contrasto di tutte le forme di corruzione, Ergo ha definito un regolamento interno che descrive gli indirizzi della Società, gli obiettivi, le modalità di azione e reazione a episodi di potenziale corruzione, per confermare costantemente il proprio risultato "ZERO corruzione".

Obiettivi per il 2022:

- Rinnovare la sensibilizzare dei dipendenti circa il regolamento anticorruzione

Implementazione

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

- Assicurare la correttezza del bilancio, la tracciabilità dei flussi economici e finanziari, anche attraverso regole quali il divieto di pagamenti in contanti per spese superiori a 50 euro e la richiesta di ricevere i compensi per qualsiasi importo solo tramite bonifici;
- Regolamentazione della gestione delle spese di rappresentanza e dei regali aziendali.
- Controllo della congruenza delle offerte economiche, in relazione agli obiettivi di margine aziendale e contenimento delle spese da parte della Funzione "Gestione Progetti", diverso dal Responsabile di Commessa.
- Controfirma e recepimento delle dichiarazioni anti-corruzione e di tracciabilità dei

- flussi da parte dei Clienti.
- Valutazione dell'assenza di possibili conflitti di interessi che potrebbero sorgere in caso di nuovi potenziali incarichi, in relazione alle cariche di natura pubblica e privata ricoperte da alcuni soci.
 - Controlli su dati e informazioni economiche e finanziarie aziendali, tra cui: controllo semestrale approfondito del conto economico aziendale, controllo mensile dell'estratto conto bancario,
 - Per ogni commessa, verifica della congruenza tra gli importi oggetto di offerta/gara, in relazione all'entità del lavoro svolto e quanto fatturato.
 - Audit costi annuale
 - Diffusione interna della politica anticorruzione.

Misurazione dei risultati

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

- Anomalie da controllo di dati e informazioni economico-finanziarie: nessuna
- Nel periodo di riferimento si registrano i seguenti indicatori di performance:
 - Numero di situazioni non conformi alle procedure, rilevate in verifiche interne: nessuna
 - Percentuale di lavoratori che hanno ricevuto informazioni circa le modalità di gestione della lotta alla corruzione: 100%
 - Numero di segnalazioni di eventi di potenziale corruzione: nessuna
 - Numero di eventi di corruzione in tutte le sue forme: nessuno
 - Numero di anomalie derivanti da audit costi 2021: zero