



*“È la storia a determinare
il valore di un’azienda”*

*Dalla fine del 1800, l’Impresa Cogni ha affrontato sfide sempre più
ambiziose, grazie all’impegno ed alla professionalità di tutte le persone
che, generazione dopo generazione, vi hanno lavorato con impegno,
tenacia e coraggio.*

A chi vi ha lavorato in passato il ringraziamento di chi vi lavora oggi.



SOMMARIO

Storia	5
La fondazione dell'Impresa Cogni e il suo primo secolo di attività (1899-1989)	5
La crescita dell'Impresa Cogni e le sue opere più significative dagli anni '90 al 2000	7
Certificazioni.....	8
ISO 9001:2015 Sistema di gestione della qualità	8
ISO 14001:2015 Sistema di gestione per l'ambiente	8
ISO 45001:2018 Sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	9
ISO 14067:2018 Carbon Footprint.....	9
SA8000:2014 Sistema di gestione della Social Accountability.....	9
ISO 39001:2012 Sistema di gestione della sicurezza del traffico stradale	10
Attestazione SOA esecuzione lavori pubblici	10
MOGC 231/2001	11
Scopo e campo di applicazione.....	12
Scopo	12
Campo di applicazione	12
Elementi normativi e loro interpretazione.....	13
Termini e definizioni, acronimi	15
Le funzioni di presidio del Sistema di Social Accountability	17
AD - Rappresentante della Direzione - SA8000	17
RE - Responsabile Etico.....	17
RL - Il Rappresentante dei Lavoratori SA8000	17
Referenti dei lavoratori delle sedi distaccate.....	18
Comitato SA8000 - Social Performance Team (RL).....	18
Stakeholders - i portatori di interessi	19
STAKEHOLDERS INTERNI	20
STAKEHOLDERS ESTERNI	22
I processi di coinvolgimento dei portatori di interessi.....	25
STAKEHOLDERS INTERNI	25

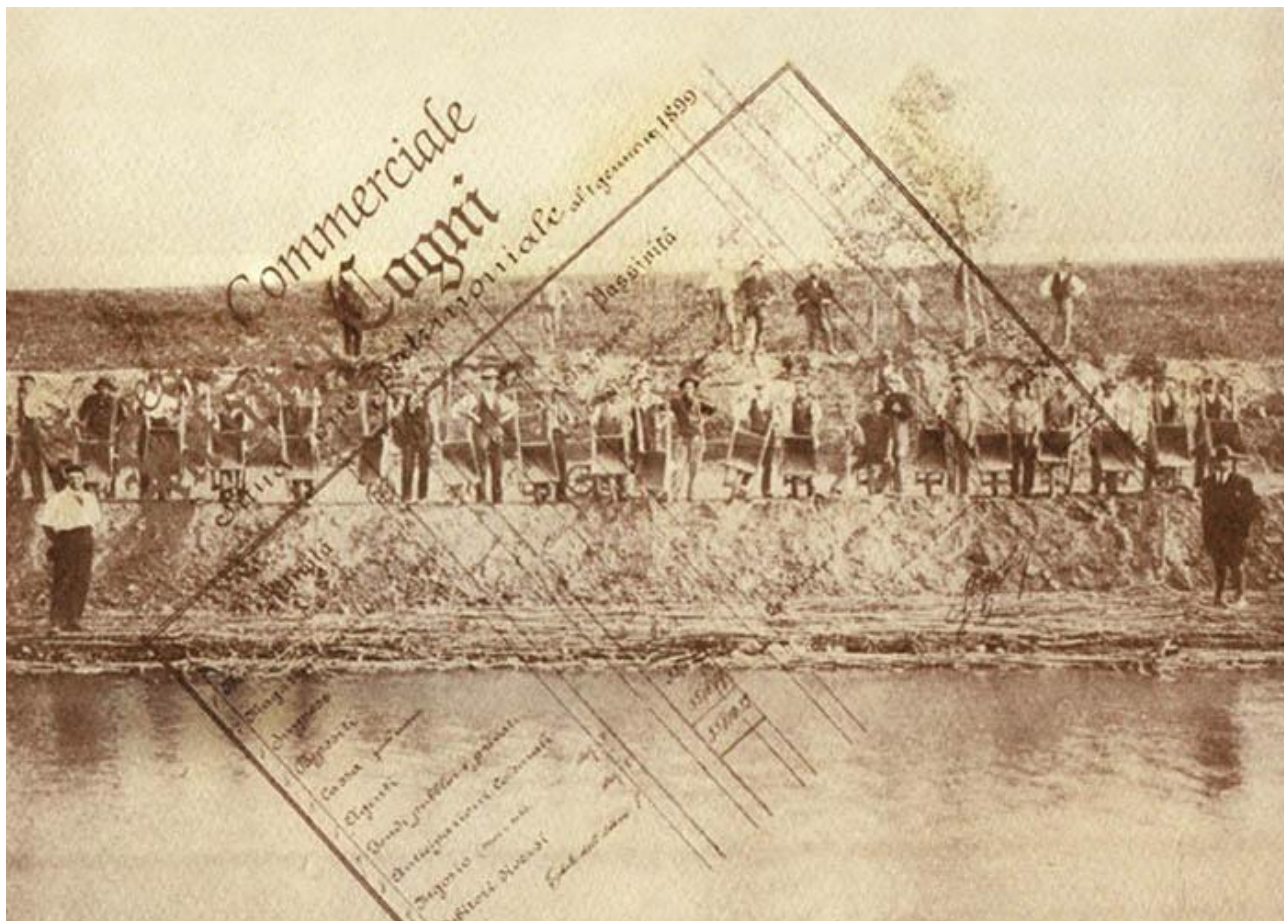
STAKEHOLDERS ESTERNI	25
Il Bilancio Sociale SA8000 ed il Manuale di Gestione	26
LAVORO INFANTILE E MINORILE	26
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	28
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	30
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	32
DISCRIMINAZIONE	34
PROCEDURE DISCIPLINARI	36
ORARIO DI LAVORO	37
RETRIBUZIONE	39
SISTEMA DI GESTIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
Politica	41
Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei Lavoratori SA8000 ..	Errore. Il segnalibro non è definito.
Riesame della Direzione	Errore. Il segnalibro non è definito.
Pianificazione e Implementazione	Errore. Il segnalibro non è definito.
Controllo dei Fornitori.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Gestione delle problematiche ed azioni correttive	Errore. Il segnalibro non è definito.
Comunicazione Interna ed Esterna	Errore. Il segnalibro non è definito.
Accesso alla Verifica.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Registrazioni	Errore. Il segnalibro non è definito.
Definizione delle responsabilità	Errore. Il segnalibro non è definito.

Il presente documento è stato visionato dal Social Performance Team e approvato dal Senior Management dell'IMPRESA COGNI SPA il 06/02/2026. I dati si riferiscono all'anno 2025.

Piacenza, 6 febbraio 2026

Il Senior Management

Storia



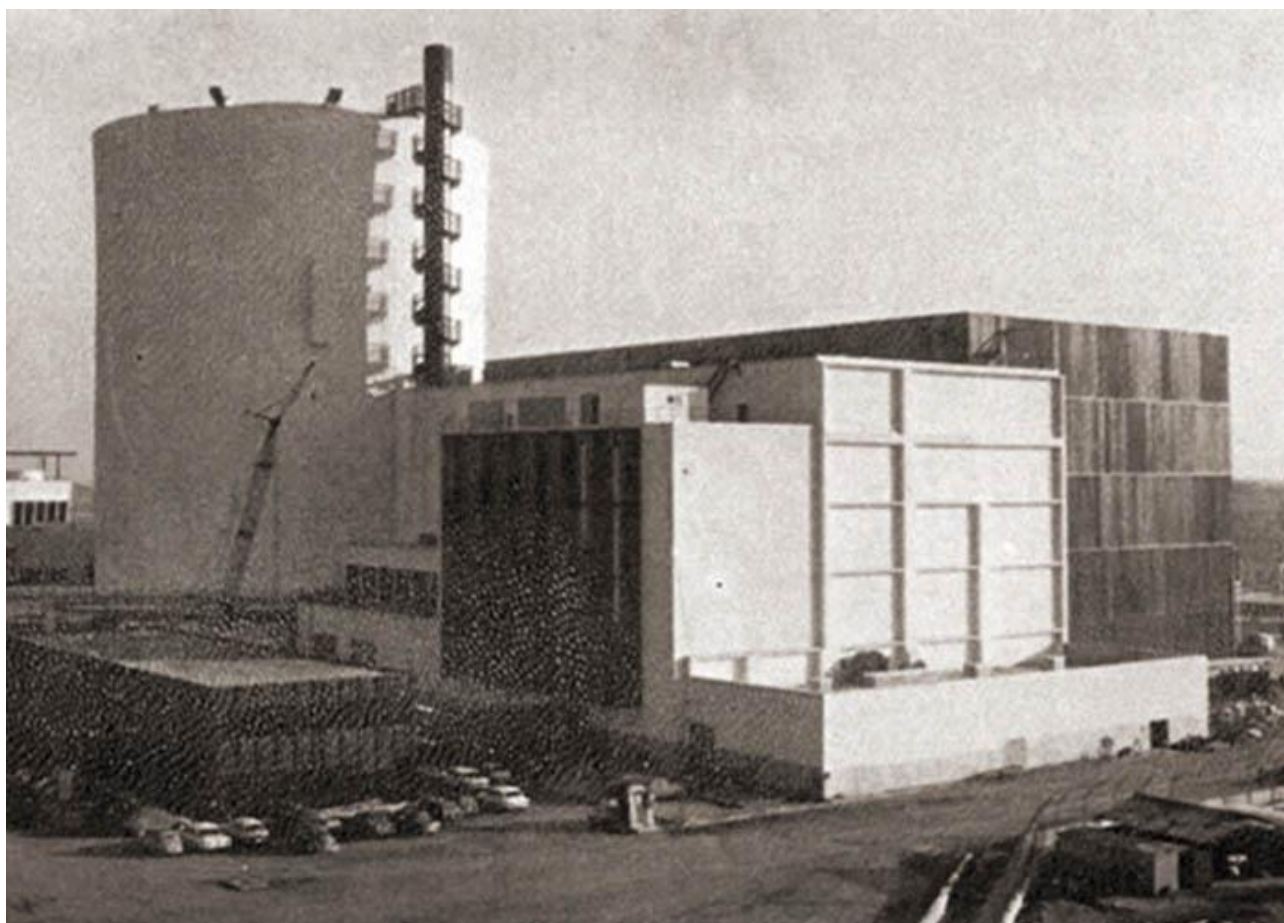
La fondazione dell'Impresa Cogni e il suo primo secolo di attività (1899-1989)

L'Impresa Cogni nasce nel 1899 come impresa stradale. Negli anni, sotto la guida del fondatore Antonio e del figlio Cav. Giacomo, l'attività si estende ai lavori di sistemazione idraulica e ai dragaggi.

Negli anni sessanta l'Ing. Carlo Cogni apre la sede di Cremona, al fine di garantire una più efficace gestione dei lavori sul territorio cremonese e lombardo, costituita da uffici, area di stoccaggio materiali e deposito mezzi. Negli stessi anni l'attività si estende al settore delle costruzioni industriali ed in particolare alle opere edili per la produzione di energia elettrica, raffinerie e depositi petroliferi.

È in questi anni che vengono eseguite opere civili e speciali in c.a. presso le Raffinerie Amoco (ora Tamoil) di Cremona, Anic di San Nazzaro de' Burgundi (PV), Icip di Mantova e Total di Bari.

Dal 1970 l'impresa è impegnata nella costruzione della base militare Loran nell'isola di Lampedusa per conto della U.S. Army Division Mediterranean e nella realizzazione di opere civili e in c.a. presso la Centrale Nucleare Enel di Caorso per conto di Ansaldo Impianti, presso cui ha effettuato anche opere di manutenzione all'interno della zona radioattiva con proprio personale specializzato. Dal 1978 al 1980 sono costruiti gli edifici industriali ed opere speciali in c.a. per il deposito petrolifero Aquila SpA di Visco (UD). Nel 1980 l'azienda viene trasformata nell'attuale ragione sociale e diretta dai fratelli Dott. Antonio e Dott. Enrico Cogni, quarta generazione imprenditoriale. Oggi L'IMPRESA COGNI S.P.A. è controllata da FIN.CO S.P.A., società finanziaria e di gestione industriale dell'omonima famiglia piacentina.



La crescita dell'Impresa Cogni e le sue opere più significative dagli anni '90 al 2000

Tra gli anni Novanta ed il duemila l'impresa ha iniziato ad operare per conto di AEM nella città di Cremona e successivamente anche a Piacenza per conto di Enia ora IREN, per la realizzazione e manutenzione delle reti tecnologiche presenti nel sottosuolo, con servizio di reperibilità e pronto intervento e interventi di manutenzione ed estendimenti dei sottoservizi relativi a gasdotti, acquedotti, fognature, teleriscaldamento e reti elettriche.

Dal duemila ad oggi ha esteso la propria attività a lavori idraulici, di sistemazione idrogeologica e lavorazioni per conto di aziende municipalizzate.

Certificazioni

L'impresa Cogni adotta da sempre una politica orientata alla qualità del prodotto, al rispetto dell'ambiente, della salute e sicurezza e della responsabilità sociale, intesa come volontà e capacità di garantire prodotti di alto livello per soddisfare a pieno le esigenze dei propri clienti sempre nel rispetto di leggi e normative di settore.

Negli anni la società ha ottenuto la certificazione di qualità del proprio sistema di gestione interno nel rispetto ora della norma UNI EN ISO 9001:2015, a cui si sono aggiunte altre certificazioni sotto descritte. E' in possesso di attestazione SOA per l'esecuzione di lavori pubblici, dell'iscrizione all'Albo Gestori Ambientali nella sezione di Bologna, ha adottato un Modello Organizzativo ai sensi della legge 231/2001 ed ha ottenuto l'iscrizione alla white list della prefettura di Piacenza e il rating di legalità.

Nel tempo ha ottenuto le seguenti certificazioni del proprio sistema di gestione aziendale.

ISO 9001:2015 Sistema di gestione della qualità

Con l'acquisizione della certificazione ISO 9001:2015 l'Impresa Cogni S.p.A. sottopone a controllo qualità il proprio processo produttivo in modo ciclico, partendo dalla definizione dei requisiti, dei clienti e arrivando fino al monitoraggio di tutto il percorso/processo produttivo.

ISO 14001:2015 Sistema di gestione per l'ambiente

Con la certificazione 14001:2015 l'impresa Cogni implementa ancor più il Sistema di Gestione in essere ponendo una maggiore attenzione agli aspetti ambientali.

L'azienda assicura di poter controllare gli aspetti ambientali significativi relativi ai propri processi lavorativi attraverso una gestione attenta degli stessi, un continuo aggiornamento sulle prescrizioni legislative in materia ambientale ed un'efficace formazione in merito.

Attestazione SOA esecuzione lavori pubblici.

ISO 50001 Sistema di gestione dell'energia

Con la certificazione 50001:2018 l'impresa Cogni implementa ancor più il Sistema di Gestione ambientale ponendo una maggiore attenzione agli aspetti legati all'uso delle fonti energetiche impiegate nel processo produttivo. Mediante il sistema di gestione aziendale per la gestione dell'energia, l'azienda assicura di poter controllare gli aspetti ambientali

significativi relativi ai propri processi lavorativi attraverso una gestione attenta degli stessi e delle fonti energetiche impiegate.

ISO 45001:2018 Sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Con l'acquisizione della certificazione UNI ISO 45001:2018 l'Impresa Cogni S.p.A. supporta e promuove buone prassi in materia di Salute e Sicurezza dei Lavoratori.

Inoltre, ha strutturato un sistema che consente di sviluppare una politica per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori stabilendone i propri obiettivi e processi per assolvere agli impegni definiti nella sua politica, e intraprendere le azioni necessarie al miglioramento delle prestazioni e dimostrare la conformità del sistema stesso ai requisiti stabiliti dalla legge.

ISO 37001:2016 Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione

Con l'acquisizione della certificazione UNI ISO 37001:2016 l'Impresa Cogni S.p.A. supporta e promuove buone prassi in materia di prevenzione della corruzione.

A tal fine ha strutturato un sistema che consente di sviluppare una politica per la prevenzione della corruzione stabilendo obiettivi, processi, buone prassi e sistemi di controllo finalizzati a diffondere la cultura della legalità e prevenire ogni possibile atto corruttivo, assolvere agli impegni definiti nella sua politica e intraprendere le azioni necessarie al miglioramento delle prestazioni e a dimostrare la conformità del sistema stesso ai requisiti stabiliti dalla legge.

ISO 14067:2018 Carbon Footprint

Con l'acquisizione di Carbon Footprint conforme agli standard della norma UNI EN ISO 14067:2018, relativamente ai lavori di estendimento, rinnovamento, allacciamento, manutenzione ordinaria e straordinaria e pronto intervento su reti e impianti acqua e fognatura, Impresa Cogni S.p.A. ha certificato il proprio impatto ambientale, con finalità di migliorarlo e ridurlo ulteriormente, in maniera efficace, adottando le strategie e i provvedimenti più virtuosi in tal senso.

SA8000:2014 Sistema di gestione della Social Accountability

Con la certificazione SA 8000 l'Impresa Cogni S.p.A. informa i propri lavoratori che l'azienda adotta un sistema di gestione della Responsabilità Sociale in Conformità alla Norma Etica SA 8000:2014 che rispecchia i requisiti per un comportamento socialmente corretto dell'impresa

e della filiera dei fornitori verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda: il lavoro minorile e infantile, il lavoro coatto, la discriminazione, le condizioni per la salute e la sicurezza, le pratiche disciplinari, la libertà d'associazione, lo stipendio e l'orario di lavoro, migliorando pertanto la qualità della vita dei lavoratori e assicurando che sempre più fornitori aderiscano alle condizioni previste dalla suddetta Norma.

UNI PDR 125:2022 Linee guida per la parità di genere

Con la certificazione UNI PDR 125:2022 l'Impresa Cogni S.p.A. ha adottato un sistema di gestione finalizzato a dimostrare in ogni ambito aziendale e in particolare nella gestione del personale il rispetto della parità di genere tra uomo e donna, con l'obiettivo di colmare i gap esistenti e incorporare la parità di genere nella visione culturale del modello organizzativo aziendale.

ISO 30415:2021

Con la certificazione UNI ISO 30415:2021 l'Impresa Cogni S.p.A. ha adottato un sistema di gestione finalizzato a dimostrare in ogni ambito aziendale e in particolare nella gestione delle risorse umane il rispetto di ogni diversità, l'inclusività della politica aziendale, il rispetto dello sviluppo sostenibile e il contrasto a ogni ineguaglianza di genere, al fine garantire un ambiente di lavoro inclusivo, dignitoso e sereno e ridurre le diseguaglianze sui luoghi di lavoro.

ISO 39001:2012 Sistema di gestione della sicurezza del traffico stradale

Con la presente certificazione Impresa Cogni SpA lotta per la riduzione del rischio di incidenti stradali. L'acquisizione della ISO 39001 prevede lo sviluppo e l'applicazione di una politica RTS adeguata, lo sviluppo di obiettivi e piani d'azioni correlati ad essa, nonché le informazioni sugli elementi e i criteri correlati al sistema RTS che l'organizzazione identifica come quelli che ha la possibilità di controllare e sui quali può intervenire

Attestazione SOA esecuzione lavori pubblici

CATEGORIE E CLASSIFICHE DI QUALIFICAZIONI

OG1 (edifici civili ed industriali) = class. VIII

OG2 (restauro beni sottoposti a tutela ambientali e culturali) = class. IV BIS

OG3 (strade, autostrade, ponti) = class. VI

OG5 (dighe) = class. II

OG6 (acquedotti, gasdotti opere di irrigazione) = class. VIII

OG8 (opere fluviali, e sistemazione idraulica) = class. VIII

OG11 (impianti tecnologici) = class. III BIS

OS1 (lavori in terra) = class. V

OS21 (Opere strutturali speciali) = class. IV BIS

OS22 (Impianti di potabilizzazione e depurazione) = class. VI

MOGC 231/2001

L'azienda di è dotata di Un MOGC 231/01 per la prevenzione dei reati presupposto

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dal sistema associativo al quale aderisce, Impresa Cogni è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese. La Società crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali. La Società ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui essa opera e vieta i comportamenti che ne costituiscono violazione; tra questi in particolare i comportamenti illeciti previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e dalla Legge 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni.

Scopo e campo di applicazione

Scopo

Il Bilancio SA8000 è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholders ed a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in azienda e di relazione sulle prestazioni “sociali” dell’Azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti di SA8000.

Lo scopo del presente documento è fornire una relazione volontaria e verificabile, su come la Impresa Cogni S.p.A. valorizza e tutela tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dalla stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori. Il documento è basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro. Per raggiungere la conformità allo Standard, Impresa Cogni S.p.A. dispone di un adeguato ed efficace Sistema di Gestione Aziendale.

Campo di applicazione

È applicabile a tutta l’organizzazione di Impresa Cogni S.p.A.

La redazione del Bilancio SA8000 avviene con cadenza annuale, così da evidenziare l’andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA8000 è approvato dal Senior management e visionato dal Social Performance Team.

Il Bilancio SA8000 è reso disponibile agli stakeholders ed al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul sito web aziendale.

Nell'analisi dei successivi otto elementi della SA8000 i requisiti del Sistema di gestione aziendale sono essenziali per una loro corretta realizzazione, monitoraggio e applicazione.

Il sistema di gestione è la mappa operativa che permette alla Impresa Cogni S.p.A. di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000, nota anche come “*Performance Sociale*”. Nell'applicazione del sistema di gestione, la priorità richiesta è che durante il processo di adeguamento agli elementi dello Standard sia creata, strutturata e mantenuta attiva una partecipazione congiunta dei lavoratori e del management

Elementi normativi e loro interpretazione

Impresa Cogni S.p.A. rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, nonché la norma SA 8000:2014.

Quando le leggi e lo Standard riguardano lo stesso tema, Impresa Cogni S.p.A. applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

Impresa Cogni S.p.A. inoltre rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro-Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta di ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino

- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Contratto Collettivo Nazionale
- D. Lgs. 81/08 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Altri riferimenti normativi per la sicurezza cfr. sistema ISO 45001
- SA8000:2014 Standard
- SA8000:2014 Guidance Document - Updated June 2016
- SA8000:2014 Performance Indicator Annex

Per quanto attiene i requisiti di compliance in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro l'azienda ha predisposto un Sistema di Gestione aziendale certificato ISO 45001 a cui si rimanda.

Termini e definizioni, acronimi

Azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, supervisori e l'organico non-dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante l'azienda)

Personale: tutti gli uomini e donne assunti direttamente e/o sotto contratto da un'azienda (direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori)

Lavoratore: tutto il personale non facente parte del management

Fornitore: un ente commerciale che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

Sub-fornitore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

Appaltatore: un ente commerciale che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

Sub-appaltatore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

Azione correttiva: azione intrapresa per porre rimedio ad una non-conformità

Azione preventiva: azione intrapresa per prevenire il ripetersi di una non-conformità.

Bambino: qualsiasi persona con meno di 16 anni di età

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146

Lavoro obbligato: ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente

Traffico di esseri umani: l'assunzione, trasferimento, ospitalità o ricezione di persone, mediante l'uso di minaccia, forza, altre forme di coercizione, inganno o per lo scopo di sfruttamento

Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno terminato tale lavoro

Rappresentante dei lavoratori: un lavoratore scelto al fine di facilitare la comunicazione con il management su questioni riguardanti la norma SA8000

Rappresentante della direzione: un membro scelto tra il management della società al fine di garantire che i requisiti dello standard siano soddisfatti

Organizzazione di lavoratori: un'associazione volontaria di lavoratori organizzati al fine di mantenere e migliorare i termini di occupazione e le condizioni di lavoro

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

RE: Responsabile Etico

SIC: Responsabile Sistema di Gestione Sicurezza

RL: Rappresentante dei lavoratori SA 8000

RSU: Rappresentanze Sindacali Unitarie

SSL: Sistema di gestione Sicurezza e Salute del Lavoratori

NC: Non conformità

AC: Azioni Correttive

AP: Azioni Preventive

Ulteriori termini e le definizioni riguardanti il Sistema di Social Accountability sono descritti in modo dettagliato nella Norma SA8000, alla quale si fa riferimento.

Le funzioni di presidio del Sistema di Social Accountability

Senior Management - SA8000

L'Amministratore Delegato (da ora anche AD) assume il ruolo di Senior Management. E' responsabile della approvazione del sistema di gestione per la responsabilità sociale, della politica etica e dei relativi aggiornamenti. Approva il bilancio sociale, nomina il rappresentante della direzione per la SA 8000, nomina il responsabile etico, approva gli obiettivi di miglioramento del sistema di gestione per la responsabilità sociale e è responsabile dell'individuazione e messa a disposizione delle risorse necessarie al suo funzionamento.

Rappresentante della Direzione - SA8000

Il rappresentante della Direzione per la SA 8000 rappresenta la direzione nel SPT e opera in collaborazione con il Rappresentante SA8000 dei Lavoratori e il Rappresentanti SA8000 di sede, anche tramite l'attivazione di tavoli di dialogo.

RE - Responsabile Etico

Il Responsabile Etico coadiuva il Rappresentante della Direzione ed è incaricato della realizzazione di tutte le azioni di rimedio pianificate e del funzionamento e mantenimento operativo del Sistema di Gestione SA8000. Partecipa al SPT e opera in collaborazione con il Rappresentante SA8000 dei Lavoratori e il Rappresentanti SA8000 di sede, anche tramite l'attivazione di tavoli di dialogo.

RL - Il Rappresentante dei Lavoratori SA8000

È eletto dai lavoratori e ha il compito di:

- vigilare sull'osservanza della norma;
- raccogliere le segnalazioni da parte dei lavoratori sugli ambiti della norma SA8000;
- organizzare incontri o momenti di confronto coi lavoratori per discutere di eventuali problematiche relative al rispetto e all'applicazione dei requisiti della norma;
- informare i nuovi assunti sulla norma.

Interagisce con il Rappresentante della Direzione con le seguenti modalità:

- svolgendo funzione consultiva rispetto alla definizione e al miglioramento del Sistema di Gestione;
- riportando le eventuali segnalazioni provenienti dai Lavoratori e concertando gli interventi per il risanamento delle situazioni di violazione dei requisiti della norma SA8000;
- concordando eventuali interventi formativi/informativi con i Lavoratori.

Qualora sia impossibilitato a svolgere il proprio compito viene sostituito dal Rappresentante Supplente.

Referenti dei lavoratori delle sedi distaccate

Svolgono attività di controllo sull'osservanza della norma nella filiale di appartenenza, supportando in tal modo la funzione del Rappresentante dei Lavoratori.

Si relazionano periodicamente con il Rappresentante dei Lavoratori, segnalando tutte le problematiche rilevate.

Comitato SA8000 - Social Performance Team

È composto da rappresentanti della direzione e dei lavoratori eletti tra i dipendenti. I membri del Social Performance Team si confrontano almeno ogni sei mesi sulle problematiche e gli ambiti di miglioramento relativi al rispetto dei requisiti della norma e all'implementazione del Sistema di Gestione. Il Comitato si riunisce su convocazione di almeno una delle componenti. Nel caso in cui non venga convocato da uno dei rappresentanti, è compito della Direzione Generale provvedere alla convocazione del Tavolo.

Comitato per la Salute e Sicurezza

E' composto da datore di lavoro ai fini della sicurezza, RSPP, RLS/RLST e MC.

Ha il compito di valutare periodicamente i rischi per la sicurezza e le misure per il superamento degli stessi.

Stakeholders - i portatori di interessi



Le caratteristiche e le aree di intervento di Impresa Cogni S.p.A. la configurano come una organizzazione multi-stakeholders che si rivolge a pubblici ed interlocutori differenziati. Attraverso la loro definizione:

- si individua un elemento essenziale per organizzare e rappresentare le informazioni e il coinvolgimento degli stakeholders nella gestione dei processi aziendali e delle aree di rischio;
- si dispone di una base di riferimento per individuare gli strumenti di supporto all'informazione ed alla partecipazione degli stakeholders e quindi per progettare le iniziative di comunicazione nei loro confronti.

Si elenca la descrizione delle interazioni dei principali stakeholders.

STAKEHOLDERS INTERNI

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Cosa fa:

- Si occupa della gestione ordinaria della società;
- Assume i provvedimenti in materia di ammissione, recesso, esclusione e decesso dei soci e di liquidazione delle azioni possedute;
- Predispone i regolamenti Statutari ed organizzati che disciplinano i rapporti tra la società ed i soci e che disciplinano il funzionamento della società;
- Elabora il bilancio d'esercizio;
- Relaziona in occasione dell'approvazione del Bilancio in merito ai criteri per il conseguimento dello scopo aziendale;
- Assume provvedimenti di assunzione e licenziamento dei dipendenti.

Come partecipa al processo etico decisionale:

- Approvano gli investimenti e il bilancio d'esercizio;
- Verificano l'Ente sui temi etici e di legalità.

SOCI

Cosa fa:

- Monitorano il rispetto degli standard etici aziendali;

Come partecipano al processo etico decisionale:

- Approvano il codice di condotta aziendale;
- Recepiscono il Bilancio Sociale SA 8000;
- Partecipano al processo decisionale e alla determinazione delle linee d'indirizzo anche rispetto al tema dell'etica aziendale.

DIREZIONE

Cosa fa:

- Definisce le linee d'indirizzo in materia di rispetto degli standard Etici;
- Approva le procedure del Sistema di Gestione della Social Accountability SA 8000.

Come partecipa al processo etico decisionale:

- Partecipa al SPT, direttamente o con funzione di rappresentanza.

LAVORATORI

Cosa fa:

- Svolgono il proprio lavoro diligentemente nel rispetto degli standard etici;
- Recepiscono le procedure del Sistema di Gestione della Social Accountability SA 8000.

Come partecipano al processo etico decisionale:

- Segnalano ogni anomalia attraverso il canale del whistleblowing;
- Avanzano le loro istanze direttamente ai superiori gerarchici, alla direzione e all'ufficio HR per migliorare le prestazioni in termini di temi etici dell'impresa;
- Si riferiscono ai rappresentanti dei lavoratori RL e RLS (o RLST) per presentare le proprie istanze;
- Si sottopongono alle interviste periodiche durante gli audit interni SA 8000.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI – RL

Cosa fa:

Il RL è eletto dai lavoratori e ha il compito di:

- Vigilare sull'osservanza della norma;
- Raccogliere le segnalazioni da parte dei lavoratori sugli ambiti della norma SA 8000;
- Organizzare incontri o momenti di confronto coi lavoratori per discutere di eventuali problematiche relative al rispetto e all'applicazione dei requisiti della norma;
- Informare i nuovi assunti sulla norma.

Interagisce con il Rappresentante della Direzione, con le seguenti modalità:

- Svolgendo funzione consultiva rispetto alla definizione e al miglioramento del Sistema di Gestione;
- Riportando le eventuali segnalazioni provenienti dai Lavoratori e concertando gli interventi per il risanamento delle situazioni di violazione dei requisiti della norma SA8000;
- Concordando eventuali interventi formativi/informativi con i Lavoratori.

Come partecipa al processo etico decisionale:

- Svolge funzione consultiva rispetto alla definizione e al miglioramento del Sistema di Gestione;

- Riporta le eventuali segnalazioni provenienti dai Lavoratori e concertando gli interventi per il risanamento delle situazioni di violazione dei requisiti della norma SA8000;
- Concorda eventuali interventi formativi/informativi con i Lavoratori;
- Svolge attività di controllo sull'osservanza della norma nella filiale di appartenenza;
- Partecipa al SPT.

COLLEGIO SINDACALE

Come partecipa al processo etico decisionale:

- Vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
- Verifica, con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale;
- Verifica la conformità del bilancio di esercizio e ne esprime un giudizio tramite apposita relazione.

Come partecipa al processo etico decisionale:

- I sindaci possono in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezione e controllo;
- I sindaci assistono a tutte le adunanze del CdA e alle assemblee.
- I sindaci prendono riscontro del Bilancio Sociale SA 8000.

STAKEHOLDERS ESTERNI

STRUTTURE ASSOCIATIVE IMPRENDITORIALI

Chi sono:

Sono le associazioni di categoria rappresentative della società che hanno lo scopo di relazionarsi con enti pubblici e rappresentanze sindacali per la negoziazione di accordi nazionali e territoriali.

Come interagiamo:

Partecipiamo a tavoli negoziali e acquisiamo informazioni e notizie in merito ai requisiti di compliance etici nella tutela dei lavoratori.

Vengono ingaggiati sul percorso intrapreso dall'azienda rispetto allo standard etico attraverso la trasmissione del Bilancio Sociale e possono avanzare istanze per segnalare opportunità di miglioramento rivolgendosi al SPT.

FORNITORI E SUBAPPALTATORI

Chi sono:

I fornitori dell'Azienda forniscono le seguenti tipologie di prodotti e servizi: Materiali per l'edilizia, attrezzature per l'edilizia e prestazione d'opera in cantiere.

Come interagiamo:

Esistono delle relazioni consolidate con alcuni fornitori storici dell'Azienda che garantiscono qualità e costi competitivi in riferimento ai prodotti e/o i servizi offerti.

Nel caso di acquisti di materiali o fornitura di servizi che richiedano investimenti economici importanti, vengono presi in esame diversi preventivi per valutare le offerte migliori.

In conformità al modello HLS (High Level Structure) dei Sistemi di Gestione Integrati, l'Azienda ha elaborato una procedura di prequalificazione e qualificazione dei fornitori, al fine di valutare i requisiti del fornitore sulla base di un criterio di valutazione dei fornitori. I fornitori al fine del rispetto degli standard etici devono sottoscrivere un capitolato etico ed essere sottoposti ad un processo di valutazione degli standard mediante questionari di autovalutazione e verifiche ispettive.

Alle partnership di gruppo Impresa Cogni S.p.A. impone le stesse policy aziendali in materia di rispetto degli standard etici.

CLIENTI

Chi sono:

Committenti Pubblici e Clienti Privati.

Come interagiamo:

Partecipano al processo decisionale, valutando le prestazioni etiche d'impresa. Possono verificare le performance in termini di etica attraverso la consultazione del Bilancio Sociale SA 8000 e possono avanzare istanze per segnalare opportunità di miglioramento rivolgendosi al SPT.

ENTI DI CONTROLLO E ORGANI ISTITUZIONALI

Chi sono:

Camera di Commercio, Agenzia delle Entrate, Azienda USL - servizio Spisal, Direzione Territoriale del Lavoro, Forze dell'Ordine, Centro per l'impiego, INAIL, Organismi di Certificazione e Sindacati.

Come interagiamo:

L'azienda comunica regolarmente alla Camera di Commercio e all'Agenzia delle Entrate tutti i movimenti che riguardano le proprie attività (apertura attività ed unità locali, variazioni, chiusure, autorizzazioni, eccetera...).

L'Azienda USL - servizio Spisal territorialmente competente monitora l'adeguatezza e la rispondenza ai requisiti previsti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

La Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente monitora l'adeguatezza e la rispondenza del trattamento dei lavoratori al CCNL e alle normative giuslavoristiche.

Le forze dell'ordine accertano l'eventuale violazione penalistica in materia giuslavoristica e relativa alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Tutte le pratiche relative al personale dipendente dell'Azienda (assunzioni, orari, licenziamenti, etc.) vengono comunicate al Centro per l'Impiego.

All'INAIL sono inoltrate le denunce di infortunio che riguardano i dipendenti.

L'Azienda interagisce con i sindacati garantendo la corretta applicazione di tutte le norme del CCNL e retribuendo le eventuali ore spese dai dipendenti durante le periodiche assemblee sindacali.

Gli organismi di Certificazione e controllo verificano il mantenimento degli standard etici aziendali ed il rispetto dei requisiti di legge.

Partecipano al processo decisionale valutando le prestazioni d'impresa e possono verificare le performance in termini di etica attraverso la consultazione del Bilancio Sociale SA 8000.

Possono avanzare istanze in merito all'applicazione del Sistema di Gestione SA8000 e segnalare opportunità di miglioramento rivolgendosi al SPT.

I processi di coinvolgimento dei portatori di interessi

STAKEHOLDERS ESTERNI

Data l'articolazione degli stakeholders rappresentata nel punto precedente e considerando i diversi livelli di coinvolgimento possibili (informazione, consultazione e partecipazione), Impresa Cogni S.p.A. utilizza più strumenti comunicativi in relazione alle molteplici finalità e alle caratteristiche degli interlocutori da raggiungere.

I livelli di coinvolgimento dei portatori di interessi sono definiti prendendo come riferimento il Documento dell'OECD Citizens as Partners - Handbook on information, consultation and public participation in policy-making.

STAKEHOLDERS INTERNI

In relazione a questi, le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la reputazione dell'Azienda;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Facilitare il dialogo aziendale ed il confronto con le Rappresentanze dei lavoratori;
- Migliorare il clima aziendale tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

STAKEHOLDERS ESTERNI

Le aspettative degli Stakeholders esterni possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000.

Bilancio Sociale SA8000

LAVORO INFANTILE E MINORILE

Impresa Cogni S.p.A. vieta il lavoro infantile nel ciclo produttivo e non utilizza o dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Tutto il personale dell'azienda è assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età. Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, la società si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario affinché possano conseguire la capacità tecnica per inserirsi nel mondo del lavoro.

Impresa Cogni S.p.A. mantiene attiva la propria politica sul lavoro infantile mediante opportuni controlli anagrafici sui dipendenti in fase di assunzione e ha attivato una procedura di rimedio delle situazioni di lavoro infantile che dovessero verificarsi. I contenuti di tale documento sono comunicati a tutto il personale e alle parti interessate.

Impresa Cogni S.p.A. non espone giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Il divieto di utilizzo di lavoro infantile è esteso anche ai fornitori e è una condizione fondamentale per il mantenimento del rapporto di collaborazione.

Di seguito si riporta la composizione per fasce d'età del personale assunto al 31.12.2025 dell'azienda:

Dipendenti per fasce d'età	2025
Oltre 65 anni	7
50-65 anni	65
35-49 anni	37
25-34 anni	5
18-24 anni	4
16-18 anni	0
Inferiore 16 anni	0
Totale	118

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2025
LAVORO INFANTILE E MINORILE	L'azienda non deve avvalersi di lavoro giovanile - verifica sui fornitori	N° di addetti minorenni in azienda	0	RE Ufficio Personale	Annuale	0
LAVORO INFANTILE E MINORILE	Azioni di rimedio lavoro infantile	N° azioni	0	RE Ufficio Personale	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Allo stato attuale, il dato non rileva casi di impiego di lavoro minorile.

Per quanto riguarda l'età del personale il dato rileva che la maggioranza dei dipendenti si colloca in una fascia d'età superiore ai 50 anni, conseguente all'invecchiamento della popolazione lavorativa, confermando il costante aumento dell'età media dei dipendenti.

Dal confronto dei dati con il dato nazionale la % di personale aziendale in classe di età dai 35 ai 64 anni è del 86,4%, confermando un dato di poco superiore a quello della media di settore del 76,9%, mentre quella in classe di età 16 34 anni è del 7,6% di poco inferiore al 20,5% della media di settore.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Impresa Cogni S.p.A. vieta ogni forma di lavoro forzato o obbligato. In ottemperanza alle leggi vigenti non richiede al personale al momento dell'assunzione di lasciare depositi di denaro o documenti di identità. Gli unici documenti richiesti sono quelli previsti dall'art. 1 del CCNL Edilizia industria. Il personale, al momento dell'assunzione viene informato in merito alle clausole contrattuali che sottoscrive, alla composizione della busta paga, allo standard SA 8000:2014 e alla politica di responsabilità sociale.

Nelle assunzioni è sempre garantita la parità di genere e l'uso di un linguaggio neutro. Tra le forme contrattuali è sempre privilegiato il contratto a tempo indeterminato. Il ricorso a contratti part time, tempo determinato, l'utilizzo di contratti con ditte di somministrazione lavoro e il ricorso al distacco o altre forme di contratto di lavoro alternative è limitato. I limiti percentuali previsti dal d.lgs. 81/15 e dal CCNL Edilizia industria, in relazione al rapporto tra le varie tipologie contrattuali sono sempre ampiamente rispettati e monitorati dall'ufficio personale.

Presso le sedi e i cantieri non vi sono restrizioni alla libertà di movimento del personale che ha sempre il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative e dal CCNL.

Presso le sedi e i cantieri non si ricorre a personale addetto alla vigilanza e non lavorano detenuti in regime di Lavoro esterno (art. 21 O.P.).

La condivisione del divieto di utilizzo di lavoro forzato o obbligato è richiesta a fornitori quale condizione per l'instaurazione o il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Si riportano i dati di turn over del personale.

Anno	Periodo campione	Tipologia	Entrate	Uscite
2025	1/1 – 31/12	Uomini	18	16
		Donne	1	2

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2025
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	L'azienda non deve avvalersi di lavoro forzato e obbligato	Numero di segnalazioni Interne - whistleblowing - analisi di clima	0	RE	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Allo stato attuale non si riscontrano criticità rispetto al requisito specifico. Anche rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità. L'età media di permanenza in azienda rimane elevata. Il turn over è in linea con il dato medio per le imprese edili se confrontato con il dato dell'indagine di Confindustria sul lavoro del 2025 relativa agli indici occupazionali.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Impresa Cogni S.p.A. garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta misure adeguate a prevenire incidenti che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

L'azienda ha nominato un Delegato della Sicurezza responsabile della salute e sicurezza di sui luoghi di lavoro e il Comitato Salute e Sicurezza.

Tutto il personale nel 2025 ha ricevuto una regolare e documentata formazione in materia di salute e sicurezza e è stata confermata la certificazione UNI ISO 45001:2018 del sistema salute e sicurezza aziendale.

Sia presso gli uffici che i cantieri è sempre garantito l'accesso a servizi igienici puliti e acqua potabile. Tutto il personale è informato e formato sul diritto di allontanarsi dai luoghi di lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso e sui modi idonei di procedere all'eventuale evacuazione. Sono stati adottati idonei piani di evacuazione degli uffici e dei cantieri e nel corso dell'anno sono state eseguite prove periodiche di evacuazione. Tutto il personale al momento dell'assunzione e nel rispetto di quanto previsto dal protocollo sanitario è stato sottoposto a visita medica.

L'impegno al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza è un requisito primario che è sempre richiesto anche ai fornitori e sub-fornitori per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di collaborazione.

Indicatore	2025
N. infortuni	2
N. giorni infortunio	43
N. Sanzioni enti pubblici in materia di sicurezza	0

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2025
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	L'azienda deve implementare, mantenere e migliorare il sistema della sicurezza aziendale in modo da minimizzare il rischio infortuni	N° di infortuni	0	RSPP SIC	Annuale	2
		IG	±10%			0,22
		IF	±10%			10,35
		N° malattie professionali	0			0

ANALISI DEL DATO

Il dato aziendale dell'indice di infortuni è inferiore al dato medio di settore pubblicato dall'INAIL nel 2025. Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive effettuate non hanno rilevato criticità nella corretta gestione dei requisiti della sicurezza da parte degli stessi.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Impresa Cogni S.p.A. rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.

L'azienda ha inteso rafforzare questa posizione anche attraverso la nomina formale dei rappresentanti SA8000 della direzione e dei lavoratori oltre ai responsabili dei lavoratori per sede, i quali dovrebbero favorire il confronto fra le parti in un'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni dell'azienda.

La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi ecc.

Attualmente non vi sono rappresentanze sindacali interne RSA/RSU.

L'azienda garantisce che i rappresentanti sindacali non siano soggetti a discriminazione e che possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

Tutti i contratti di lavoro applicati dall'azienda richiamano il CCNL del settore "Industria Edile".

L'impegno al rispetto della libertà sindacale e della contrattazione collettiva e di associazione viene richiesto anche ai fornitori e è una condizione fondamentale per il mantenimento del rapporto di collaborazione.

Indicatore	2025
RSA	0
RSU	0
Ore di sciopero	0
Vertenze sindacali	0

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILI TÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2025
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Migliorare la contrattazione collettiva a livello aziendale	Ridurre o mantenere il n° Ore di sciopero	10 pro-capite	RE Ufficio Personale	Annuale	0
		Ridurre il numero di contenziosi	< 3	RE Ufficio Personale	Annuale	0
		N° di iscritti al sindacato	Non è fissato nessun traguardo. L'azienda non pone ostacoli alla libertà dei lavoratori di aderire ad OO.SS. Si esegue solo il monitoraggio dell'indicatore	RE Ufficio Personale	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Nel corso dell'anno non sono emerse criticità. Non vi sono state richieste di assemblee o permessi sindacali. Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive non hanno rilevato criticità. I dati rilevano una sostanziale uniformità agli anni precedenti.

DISCRIMINAZIONE

Impresa Cogni S.p.A non attua o dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Il personale è assunto attraverso colloqui effettuati dalla Direzione con la collaborazione dei responsabili di funzione interessati. Il colloquio consiste nella verifica del possesso dei requisiti minimi stabiliti per la funzione in oggetto e delle precedenti esperienze lavorative.

La politica aziendale non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, molesti, offensivi o volti allo sfruttamento.

I dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale e al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla violazione dei requisiti etici o di sicurezza.

L'impegno al rispetto di una politica vieti ogni discriminazione viene richiesto anche a fornitori e sub-fornitori e è una condizione fondamentale per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di collaborazione.

Indicatore	Uomini	Donne	Italiani	Stranieri
Dirigenti	1	0	1	0
Quadri	2	0	2	0
Amministrativi/tecnici	21	9	03	0
Operai	85	0	68	17

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2025
---------------------------	-----------	-----------------------------------	--------	---------------------------------	---------------------------	-------------------------

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2025
DISCRIMINAZIONE	Porre maggiore attenzione al tema della discriminazione pari opportunità pur tenendo conto della natura di attività di IMPRESA COGNI S.P.A.	Numero di segnalazioni Interne- whistleblower - analisi di clima	<2	RE Ufficio Personale	Annuale	0
		Composizione organico stranieri/totale lavoratori*100	Nessuno	RE Ufficio Personale	Annuale	14,4%
		Composizione organico donne /totale lavoratori*100	9,9%	RE Ufficio Personale	Annuale	7,6%

ANALISI DEL DATO

Dall'analisi del dato si riscontra che i primi livelli aziendali sono principalmente rappresentati da popolazione maschile. Tutti le lavoratrici sono cittadine italiane.

Nel 2025 non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

La verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionate non hanno rilevato criticità.

La percentuale di personale femminile si conferma di poco inferiore al dato medio di settore fonte ISTAT 2024.

La percentuale di personale straniero si conferma di poco inferiore al dato medio di settore ANCE 2025.

PROCEDURE DISCIPLINARI

Impresa Cogni S.p.A., non utilizza o da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'azienda applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del CCNL Edilizia industria art. 99 e 100 che si intendono integralmente richiamati nelle procedure disciplinari interne.

Al momento dell'assunzione viene consegnato un estratto degli articoli 99 "Provvedimenti disciplinari" e 100 "Licenziamenti" del CCNL Edilizia industria e dell'art. 7 L 300/1970 che sono anche affissi presso la bacheca aziendale.

L'impegno a rispettare la dignità delle persone e all'impiego di sanzioni disciplinari conformi al CCNL di categoria, viene richiesto anche a fornitori e sub-fornitori e è una condizione fondamentale per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di collaborazione.

Indicatore	2025
Provvedimenti emessi	3
Provvedimenti impugnati	0
Provvedimenti annullati dall'autorità	0

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILI TÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICI TÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2025
PROCEDURE DISCIPLINARI	Nessuna pratica disciplinare annullata	N° di pratiche sanzioni applicate	Numero	RE	Annuale	3
		N° di pratiche disciplinari annullate	0	RE	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Si rileva anche per il 2025 un uso limitato dello strumento disciplinare a dimostrazione del clima aziendale improntato al benessere e alla collaborazione. Tutte le sanzioni irrogate non sono state impuginate.

ORARIO DI LAVORO

Impresa Cogni S.p.A. rispetta le leggi e gli standard previsti sull'orario di lavoro.

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali come previsto dal CCNL Edilizia industria. Gli aspetti contrattuali relativi a orario di lavoro, riposi, festività, ferie, accesso e limiti allo straordinario sono ampiamente descritti nel CCNL che prevede limiti più restrittivi rispetto a quanto richiesto dalla SA 8000 e pertanto, nel rispetto del principio di adozione della norma più favorevole al lavoratore, trova applicazione nei rapporti contrattuali.

L'orario di lavoro impiegatizio è in fascia oraria 8.30-12.30/14.30-18.30, quello operaio 7.30-12.00/13.00-16.30. I part time coprono in genere la fascia oraria della mattina. Gli operai effettuano attività lavorativa in orario definito da piano di cantiere. Non sono presenti cantieri notturni. Per i tecnici è prevista una compensazione della contribuzione oraria rispetto alla reperibilità.

I giorni di chiusura degli uffici sono il sabato e la domenica. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate con i lavoratori per tramite delle loro rappresentanze sindacali ove presenti, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi, che viene richiesta a tutto il personale.

Le ferie sono programmate annualmente sulle quattro settimane e comunicate dai dipendenti all'ufficio personale.

Il lavoro straordinario è sempre volontario e è effettuato in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. L'ufficio personale monitora mensilmente il monte ore straordinarie eseguite al fine di verificare il rispetto dei limiti giornalieri settimanali e annuali fissati dal CCNL Edilizia industria e dalla norma SA 8000.

In linea con quanto stabilito dal CCNL Edilizia industria il lavoro straordinario è remunerato il 35% in più rispetto a quello ordinario.

Nella gestione dello straordinario viene applicato un sistema di rotazione basato sulla ripartizione proporzionale delle ore straordinarie, tenuto conto delle professionalità richieste, delle disponibilità e del carico pregresso, ciò al fine di permettere a tutti i lavoratori di accedere allo straordinario e limitare al contempo l'eccessivo numero di ore lavorate sul singolo lavoratore.

Tra le disponibilità allo straordinario si privilegiano quelle motivate da contingenti e temporanee necessità legate a motivi economici o famigliari.

L'impegno al rispetto di una politica vieti rispetti i limiti all'orario di lavoro previsti dal CCNL applicato e dalla legge italiana, viene richiesto anche a fornitori e sub-fornitori e è una condizione fondamentale per l'instaurazione e il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Indicatore	2025
Totale ore lavorate	193.279,00
Totale ore ordinarie	188.612,00
Totale straordinarie	4.667,00
Totale notturne	0,00
Percentuale di ore di straordinario sul totale monte ore	2,4%

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2025
ORARIO DI LAVORO	Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo le ore di straordinario	Ore straordinario massime singolo dipendente all'anno	< 250 ore	Ufficio personale	Annuale	241,50

ANALISI DEL DATO

Dal dato di rappresentazione della ripartizione mensile dei lavoratori nessuno ha superato il limite delle ore di straordinario previste da CCNL pari a 250 ore.

Nel corso dell'anno non sono emerse criticità. Si conferma la validità della politica, dei presidi di controllo, degli obbiettivi e degli indicatori. La politica assuntiva favorisce la stabilizzazione del personale mediante contratti a tempo indeterminato. La verifica della filiera dei fornitori non ha rilevato criticità.

RETRIBUZIONE

Impresa Cogni S.p.A. corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in grado di garantire un salario dignitoso che permette di soddisfare i bisogni primari oltre a garantire un reddito aggiuntivo. Per verificare il soddisfacimento dei requisiti retributivi minimi è calcolato annualmente il living wage sulla base dell'indice di povertà ISTAT. Il dato è semestralmente verificato con la retribuzione più bassa. Anche nel 2025 tutte le retribuzioni sono risultate superiori al living wage con un minimo differenziale tra living wage e retribuzione più bassa elargita dalla società del +60%.

Le buste paga sono redatte su modello INAIL, sono consegnate mensilmente ai dipendenti e indicano la composizione di quanto percepito, compreso l'orario di lavoro e le trattenute di legge etc. La retribuzione è pagata mensilmente mediante bonifico entro il 10 del mese successivo. Nel 2025 le retribuzioni sono sempre state pagate regolarmente e i livelli retributivi hanno sempre rispettato quelli del CCNL Edilizia e industria, ultimo aggiornamento economico 01/02/2025.

Il rispetto dei diritti contributivi e retributivi dei lavoratori è condizione per il mantenimento di un rapporto di collaborazione con fornitori e collaboratori. Al momento della qualifica del fornitore è richiesta la dimostrazione di adeguati giustificativi della regolarità contributiva.

Indicatore	2025
Retribuzione minima	€ 1.751,67
Retribuzione media	€ 2.124,31
Retribuzione massima	€ 6.653,85

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2025
RETRIBUZIONE	Mantenimento indice retributivo al di sopra del living wage	living wage/ retribuzione base	+ 10%	Ufficio Personale	Annuale	Living wage €1076,23 Salario minimo € 1.751,67 +61%

ANALISI DEL DATO

Tutte le retribuzioni sono state corrisposte mensilmente, con regolarità e accredito mediante bonifico. Ai dipendenti è sempre stato consegnato mensilmente un prospetto riepilogativo delle voci retributive nel rispetto della legge su modello INAIL.

Le retribuzioni sono state pagate nel rispetto dei parametri economici del CCNL Edilizia industria nazionale aggiornamento economico del 01/02/2025. Nel corso dell'anno è sempre stata garantita la corresponsione di una retribuzione superiore al living wage, per qualsiasi tipologia di qualifica.

Sistema di gestione

Politica

La Direzione ha definito una Politica e un Codice Etico per la Responsabilità Sociale che contengono:

- l'impegno a soddisfare tutti i requisiti della norma SA8000;
- l'impegno a soddisfare la legge nazionale o altra legge applicabile, gli strumenti internazionali e la loro interpretazione e gli altri impegni o accordi che Impresa Cogni S.p.A. sottoscrive;
- l'impegno al miglioramento continuo.

Politica per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza sul Lavoro
e la Responsabilità Amministrativa e l'Etica SA 8000

La Direzione dell'Impresa Cogni S.p.A., al fine di assicurare la qualità delle sue prestazioni e la sicurezza durante lo svolgimento delle stesse e la tutela dell'ambiente e dell'Etica ha stabilito di sviluppare su base continua un efficace Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente e dell'Etica idoneo ad assicurare il livello qualitativo delle prestazioni rese, lo svolgimento in sicurezza delle stesse, a garantire le richieste delle normative applicabili, e a soddisfare le specifiche contrattuali del Cliente.

La Direzione è consapevole che per il successo presente e futuro e la soddisfazione di tutte le parti interessate è necessario porsi degli obiettivi specifici in termini di qualità, tutela della salute e della sicurezza e ambiente e rispetto di principi etici. Le modalità fissate per il raggiungimento di tali obiettivi, legate all'adozione del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza, Etica e Ambiente, si possono sintetizzare nella volontà di promozione e diffusione della mentalità del miglioramento costante. A tale scopo si sono individuate e impostate azioni miranti al coinvolgimento di tutto il personale dell'Azienda e alla diffusione della formazione e competenza di quest'ultimo a tutti i livelli.

La Direzione si impegna a seguire e a sostenere i seguenti indirizzi:

- Impegnarsi nel rispetto della legislazione applicabile e delle restanti compliance obligations sottoscritte dall'Impresa in tema di qualità, sicurezza, etica e ambiente, responsabilità amministrativa e nell'attuazione dei Sistemi di Gestione adottati
- Impegnarsi affinché le attività dell'Impresa Cogni siano tutte svolte nel pieno rispetto dei principi espressi nel Codice Etico aziendale
- garantire la tutela dei lavoratori dal punto di vista contrattuale, di sicurezza e salute per rischi legati alle attività lavorative, garantendo il rispetto dei loro diritti, nonché promuovendo la crescita professionale e personale e non ricorrendo o dando sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento nel rispetto dell'etica, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
- garantire le condizioni di lavoro fondamentali, in tal senso deve essere tutelato il rispetto della libertà e della dignità di tutti i dipendenti ed è fatto divieto assoluto di ricorrere a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale, mentale, ad offese verbali o di altro tipo che possano ledere la dignità di qualsiasi dipendente o collaboratore;
- garantire la tutela del lavoro infantile e minorile in genere (C 138 E 182 ILO – R 146 ILO) in tal senso l'Azienda rifiuta nel modo più assoluto l'impiego di personale infantile e garantisce che il lavoro minorile eventualmente impiegato avvenga nei limiti di legge e delle dei regolamenti ILO;

- rifiutare il lavoro forzato o obbligato (C 29- C 105 ILO), in tal senso l'Azienda rifiuta nel modo più assoluto di ricorrere a lavoro forzato o coatto; è fatto assoluto divieto di impiegare personale contro la propria volontà e di ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni; inammissibili sono i comportamenti di abuso fisico o verbale: forme di minaccia, molestie, corruzione o qualsiasi pratica fraudolenta non sono ammessi.
- garantire la salute e sicurezza dei lavoratori (C 155 - R 164 ILO) in tal senso l'azienda. assicura il diritto alla sicurezza ed alla salute sui luoghi di lavoro, assicurando ambienti di lavoro sicuri e salubri, con particolare attenzione alla valutazione, alla gestione, alla prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro; è stato nominato un Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro territoriale, nonché il Responsabile del Servizio di protezione e prevenzione; viene assicurata tutta la formazione ed addestramento necessari per l' acquisizione di consapevolezza da parte dei lavoratori dei rischi che incombono e delle misure preventive da adottare
- garantire la libertà di associazione (C 87 – C 98 ILO), in tal senso l'azienda assicura il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, non ostacolando in alcun modo l' elezione o la nomina di rappresentanti sindacali o l' iscrizione ai sindacati da parte dei dipendenti. Non viene fatta alcuna recriminazione ai rappresentanti sindacali e viene promossa la contrattazione collettiva
- garantire il rispetto dell'orario di lavoro e del salario contrattuale- (CCNL INDUSTRIA EDILE) in tal senso l'Azienda garantisce un salario/stipendio dignitoso a tutto il personale, assicurandosi che sia più che sufficiente per una vita dignitosa a tutta la famiglia; viene adottato il C.C.N.L. al momento vigente; l' orario di lavoro rispetta i dettami della normativa di riferimento e non deve superare le 48 ore settimanali, compreso l' eventuale straordinario. Il personale può essere coinvolto nel lavoro straordinario, solo se manifesta un pieno consenso a tale adesione.
- tutelare la parità di salario e in tal senso l'assenza discriminazione (C100-C111 ILO – C 177), in tal senso l'Azienda garantisce, a parità di qualifica e livello professionale, l' assenza di discriminazione e la parità di salario/stipendio. Viene garantito il diritto alle pari opportunità in termini di salari/stipendi, assunzioni, avanzamenti di carriera tra uomini e donne, e di qualsiasi altro trattamento, a prescindere da razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- Selezionare e verificare accuratamente i propri fornitori appaltatori e sub-appaltatori per ciò che riguarda la responsabilità sociale; così anche essi devono essere coinvolti nel rispetto ad ogni livello dei requisiti imposti dagli standard di riferimento. I fornitori vengono selezionati e qualificati sulla base anche della loro capacità di garantire il rispetto degli standard social accountability;
- **Impegnarsi nella protezione dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento, attraverso una continua ricerca di soluzioni innovative, tecnologiche e gestionali volte alla minimizzazione degli impatti sull'ambiente**
- **Impegnarsi al miglioramento continuo delle proprie prestazioni, attraverso la definizione di obiettivi e traguardi specifici per la gestione e controllo degli aspetti ambientali diretti ed indiretti correlati alle proprie attività e agli standard etici aziendali;**
- **Assicurare che siano rese disponibili le necessarie risorse per lo sviluppo e il mantenimento dei Sistemi di Gestione adottati**
- **Perseguire la soddisfazione del Cliente**
- **Monitorare i processi aziendali e renderli efficaci ed efficienti e definire e diffondere all'interno dell'Azienda gli obiettivi, anche quantitativi stabiliti, i programmi di miglioramento ed i risultati via via ottenuti**
- **Tutelare Salute e Sicurezza dei lavoratori ed impegnarsi nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali con la collaborazione attiva del Servizio di Prevenzione e Protezione**
- **Impegnarsi al miglioramento continuo, privilegiando le azioni preventive e quindi le attività di prevenzione**
- **Valutare con continuità i rischi derivanti dalle attività aziendali in modo da programmare le necessarie misure di prevenzione e protezione**
- **Comunicare la presente Politica a tutte le persone che operano per conto dell'azienda e agli stakeholders;**
- **Rendere gli ambienti di lavoro sempre più sani e sicuri per i propri dipendenti, collaboratori, appaltatori e visitatori**
- **Verificare che le attività dei fornitori e dei subappaltatori siano svolte rispettando le norme sulla**

tutela della sicurezza e salute e sulla salvaguardia dell'ambiente.

- Utilizzare le migliori tecnologie disponibili per ottimizzare l'uso delle risorse, sensibilizzare il personale alla riduzione degli sprechi
- Condurre Audit Interni periodici per la verifica dell'applicazione delle procedure stabilite

Per la realizzazione, la gestione e il controllo di tale programma si è istituito un Servizio di Gestione Integrato il cui responsabile (SGQ) ha l'autorità, competenza ed indipendenza organizzativa necessarie per individuare, affrontare e risolvere i problemi connessi alla qualità, sicurezza, l'etica e ambiente, con il supporto del Datore di Lavoro, RSPP, RL, RLS (o RLST) e Medico Competente e del SPT, garantendo l'applicazione dei principi sanciti nei manuali. Poiché, quale Rappresentante della Direzione, SGQ ha un'autorità completa in materia di qualità, nessuno può prevalere sul suo giudizio: eventuali discrepanze d'opinione, non appianabili da SGQ, sono sottoposte all'attenzione della Direzione per la risoluzione. SGQ informa periodicamente la Direzione sullo stato di adeguatezza del sistema integrato e riferisce sulle azioni correttive o preventive necessarie.

La presente Politica è sottoposta a verifica periodica mirante al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento correlati alla analisi dei rischi aziendali.

La Direzione

Social Performance Team

Nel 2025 sono stati il Social Performance Team e il Comitato Salute e Sicurezza si sono riuniti periodicamente per il monitoraggio del sistema di gestione di responsabilità sociale. Il SPT si è riunito 2 volte.

Il CSS, identificato con il SPP ex art. 35 d.lgs. 81/08, nel 2025 si è riunito 1 volta. Le attività dei comitati sono state regolarmente verbalizzate. All'esito dei confronti non sono emerse criticità.

Monitoraggio del sistema di gestione di responsabilità sociale

L'attività di monitoraggio è stata svolta con cadenza semestrale dal Social Performance Team e dal Responsabile del sistema di gestione della responsabilità sociale. I dati del monitoraggio sono stati valutati in sede di riesame della direzione e sono sintetizzati nel bilancio sociale.

Reclami

I dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, per i fatti relativi alla violazione dei requisiti di responsabilità sociale e salute e sicurezza aziendale.

La procedura IST E 13 Whistleblowing rev. 4 10/04/2025, garantisce la riservatezza del segnalante e vieta di adottare misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante.

Nel 2025 non sono pervenuti reclami o segnalazioni.

Audit

Nel 2025 il sistema di gestione di responsabilità sociale è stato sottoposto a audit di rinnovo da parte dell'ente di certificazione in data 20/02/2025 al termine del quale è stata confermata la conformità del sistema di gestione di responsabilità sociale alla norma SA 8000.

Nel 2025 sono stati pianificati e eseguiti n. 2 audit interni sul sistema di gestione di responsabilità sociale che hanno preso in esame tutti i requisiti. Gli audit sono stati eseguiti il 28/01/2025 e il 11/06/2025. Entrambi hanno confermato la conformità del sistema di gestione di responsabilità sociale alla norma SA 8000.

Non conformità e azioni correttive

Nel 2025 sono state trattate n. 2 Risk of non conformiy, n. 0 observation e n. 0 opportunities of improvement. Tutti i rilievi non hanno avuto impatti diretti sulla validità del sistema di gestione di responsabilità sociale o sulla conformità alla norma SA 8000. I rilievi sono stati trattati e risolti positivamente. Non sono aperte non conformità alla data di redazione del presente documento.

Formazione

La formazione del personale sui requisiti SA 8000 è una priorità di assoluta della società. Il piano formativo del 2025 è stato completato nel rispetto dei tempi programmati. Tutti i nuovi assunti sono stati formati nel rispetto del piano di formazione. Nel corso dell'anno sono state valutate le conoscenze del personale circa la conoscenza della SA 8000. Il personale è risultato adeguatamente informato sui requisiti dello standard SA 8000. Si segnala il miglioramento della consapevolezza da parte del personale sulla norma SA 8000.

Riesame della Direzione

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è stato riesaminato in occasione del riesame della direzione per verificarne l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia oltre alla rispondenza con la norma SA8000.

A tal fine il Senior Management ha analizzato di comune accordo con i responsabili delle diverse funzioni i risultati dei dati di monitoraggio del sistema di gestione di responsabilità sociale e la conformità alla norma SA 8000.

L'ultimo riesame che ha valutato i dati del 2025 si è svolto in occasione dell'approvazione del presente documento il 06/02/2026.

Nell'occasione non sono state effettuate variazioni a documenti di sistema e sono state confermate le risorse stanziare per la gestione del sistema di responsabilità sociale.

Controllo dei Fornitori

Anche nel 2025 sono state mantenute attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA 8000.

La valutazione dei fornitori è stata effettuata dapprima dividendoli in livelli di criticità (livelli diversi in base al settore industriale, all'impatto sulle forniture in termini economici, alla modalità del servizio fornito, alla provata esperienza ed alle referenze nel settore, al possesso di una certificazione, ai rapporti di collaborazione precedentemente intercorsi etc.) e successivamente, inserendoli in una pianificazione temporale che consente di valutarne la conformità ai requisiti della norma in un periodo di tempo medio/lungo.

Sono conservate le registrazioni circa l'impegno dei fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- Soddisfare i requisiti della norma SA8000;
- Partecipare alle attività di sorveglianza;
- Fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive.

Nel 2025 non si sono utilizzati fornitori a domicilio.

Nel 2025 non sono state rilevate criticità nei confronti dei fornitori.