

# CORMAS SPA

## BILANCIO DI SOSTENIBILITA' per l'ANNO 2021

EMESSO IL 30/04/2022

SECONDO LO STANDARD RJC COP 2019, I PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI



## **1. CONSIDERAZIONI GENERALI**

- 1.1** Descrizione
- 1.2** Destinatari
- 1.3** Obiettivi
- 1.4** Elementi Normativi

## **2. PROFILO DI CORMAS SPA**

- 2.1** Storia e profilo aziendale
- 2.2** Struttura organizzativa e responsabilità
- 2.3** Social performance team
- 2.4** Politica aziendale etica
- 2.5** Valori

## **3. LE PARTI INTERESSATE(STAKEHOLDERS)**

## **4. ANALISI DEI REQUISITI**

- 4.1** Lavoro infantile
- 4.2** Lavoro forzato o obbligato
- 4.3** Salute e sicurezza
- 4.4** Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- 4.5** Discriminazione
- 4.6** Pratiche disciplinari
- 4.7** Orario di lavoro
- 4.8** Retribuzione
- 4.9** Tutela dell'ambiente e performance ambientale
- 4.10** Sistema di gestione

## 1. CONSIDERAZIONI GENERALI

### 1.1 Descrizione

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di CORMAS SPA.

Fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi di cormas spa nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

E' elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Team Etico, in conformità con i requisiti della norma SA8000 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale per la Sostenibilità che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di CORMAS SPA.

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità, infatti, presenta una duplice valenza:

- E' uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Sostenibilità e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo
- E' un mezzo di comunicazione perchè informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente alla condotta. Il presente documento è trasmesso a tutti i dipendenti tramite affissione in bacheca aziendale, formazione personale di CORMAS Spa attraverso il sito di internet aziendale, mezzo utilizzato anche per la trasmissione alle parti interessate. [www.cormasspa.it](http://www.cormasspa.it)

### 1.2 Destinatari

Il Bilancio / Riesame è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con CORMAS SPA ed in particolare a:

- Dipendenti;
- Clienti;
- Comunità locale;
- Fornitori
- Terzisti
- consumatori

L'azienda chiede a tali soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento

### 1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e Riesame è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da CORMAS SPA e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della sostenibilità.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale / Sostenibilità mira a:

- Valutare i valori di sostenibilità, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e sostenibilità

Nella realizzazione del Bilancio di Sostenibilità abbiamo preso in considerazione i 17 obiettivi dell'AGENDA 2030 che l'ONU ha definito come goals importanti ai quali dobbiamo tendere e verso i quali dobbiamo rivolgere il nostro impegno e i nostri sforzi.

Le certificazioni e i codici di condotta ai quali aderiamo (RJC COP 2019, AGENDA ONU 2030, GLOBAL REPORTING INITIATIVE solo per citarne alcuni) ci hanno aiutato ad individuare alcune azioni rivolte al raggiungimento di alcuni obiettivi specifici.

Il presente bilancio ha lo scopo di descrivere quanto è stato fatto nel corso dell'anno in relazione a questi principi.

#### **1.4 Elementi normativi**

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore e gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

RJC COP 2019

RJC COC 2017

T.U. 81/2008 Legge sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori

Regolamento 679/2016

CCNL di riferimento (ORAFI ARGENTIERI E TERZIARIO, COMMERCIO)

Statuto dei lavoratori legge 300/1970

Legge 68/99 assunzione categorie protette

Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro

Decreto Dignità D.L.87/2018

Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231

Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)

Convenzioni 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 del 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

Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali

D.Lgs.152/2006 Testo unico Ambientale

## **2. PROFILO DI CORMAS SPA**

### **2.1 Storia e profilo aziendale**

Cormas spa è un banco metalli operante a Creazzo (VI) dal 1985.

L'azienda svolge attività di lavorazioni, recupero e affinazione di metalli preziosi e attività commerciale di oro, argento e pgm in ambito provinciale, nazionale ed internazionale. L'azienda è stata fondata nel 1985 e da quel momento è sempre stata al fianco del mondo orafa dando un servizio di recupero e affinazione di metalli preziosi derivanti da processi produttivi o dal recupero di materia prima da prodotti finiti o da scarti/ sfridi di lavorazioni.

L'azienda ha ottenuto il certificato di Riciclo per l'anno 2021 da parte di WRC (World Resources Company GmbH) per la reintroduzione completa dei propri rifiuti all'interno del ciclo di vita delle materie prime.

Nel 2022 ha inoltre ottenuto un importante riconoscimento da parte di CRIBIS, in merito al livello di affidabilità commerciale, una valutazione di "minimo" nel rischio di cessazione e un livello di consistenza finanziaria pari a "2A".

## PRODOTTI CORMAS e NORMATIVE COGENTI

I prodotti realizzati sono materiali di oro, argento, pgm puri con rapporto di titolazione effettuata per coppellazione. L'azienda ottempera a tutte le normative cogenti di settore, dalla normativa antiriciclaggio alle comunicazioni di tutte le transazioni superiori ad un certo importo economico (comunicazione UIF) oltre alle normative nazionali relative al sistema di salute e sicurezza (T.U. 81/2008) al regolamento europeo sulla privacy (679/2016), ai regolamenti relativi all'utilizzo di prodotti chimici (Regolamento Reach 1907/2016), all'applicazione del T.U. Ambientale 152/2016 e a tutte le normative relative al Diritto del Lavoro.

## IL MERCATO

Il mercato in cui opera l'azienda è sia locale, che nazionale ed internazionale. A fianco di aziende produttrici, di compro oro e di aziende in ambito industriale e commerciale, è in grado di realizzare in poche ore le attività di lavorazione richieste.

## LA CONCORRENZA

La concorrenza è costituita da altre aziende nel territorio in grado di realizzare il servizio di affinazione. Cormas opera nel mondo orafa da diversi anni e si è creata nel tempo una clientela fidelizzata. La clientela è presente a livello internazionale tanto che Cormas spa copre sia i classici distretti orafi nazionali sia clientela presente nelle principali aree mondiali specializzate nelle produzioni di manufatti con materiali preziosi.

## I FORNITORI

Alcuni fornitori per CORMAS sono anche clienti. Gli stessi attori che forniscono il materiale da lavorare sono anche i clienti che acquistano materia prima pura. Altri fornitori sono aziende che commercializzano materie prime o che forniscono prodotti utili alla produzione o servizi accessori alla produzione di Cormas spa.

## I DIPENDENTI

I dipendenti di Cormas spa si suddividono tra operatori in area produttiva e personale addetto ad attività amministrative e commerciali. Tutto il personale è addestrato per il ruolo che ricopre o monitorato in tal senso. L'obiettivo è avere sempre personale competente nel ruolo che viene chiamato a ricoprire. Obiettivo dell'azienda è avere e dare fiducia al dipendente nel ruolo che ricopre e nell'importanza che ciascuno di loro ha nel successo dell'azienda.

## GLI STABILIMENTI: DIMENSIONI E REPARTI

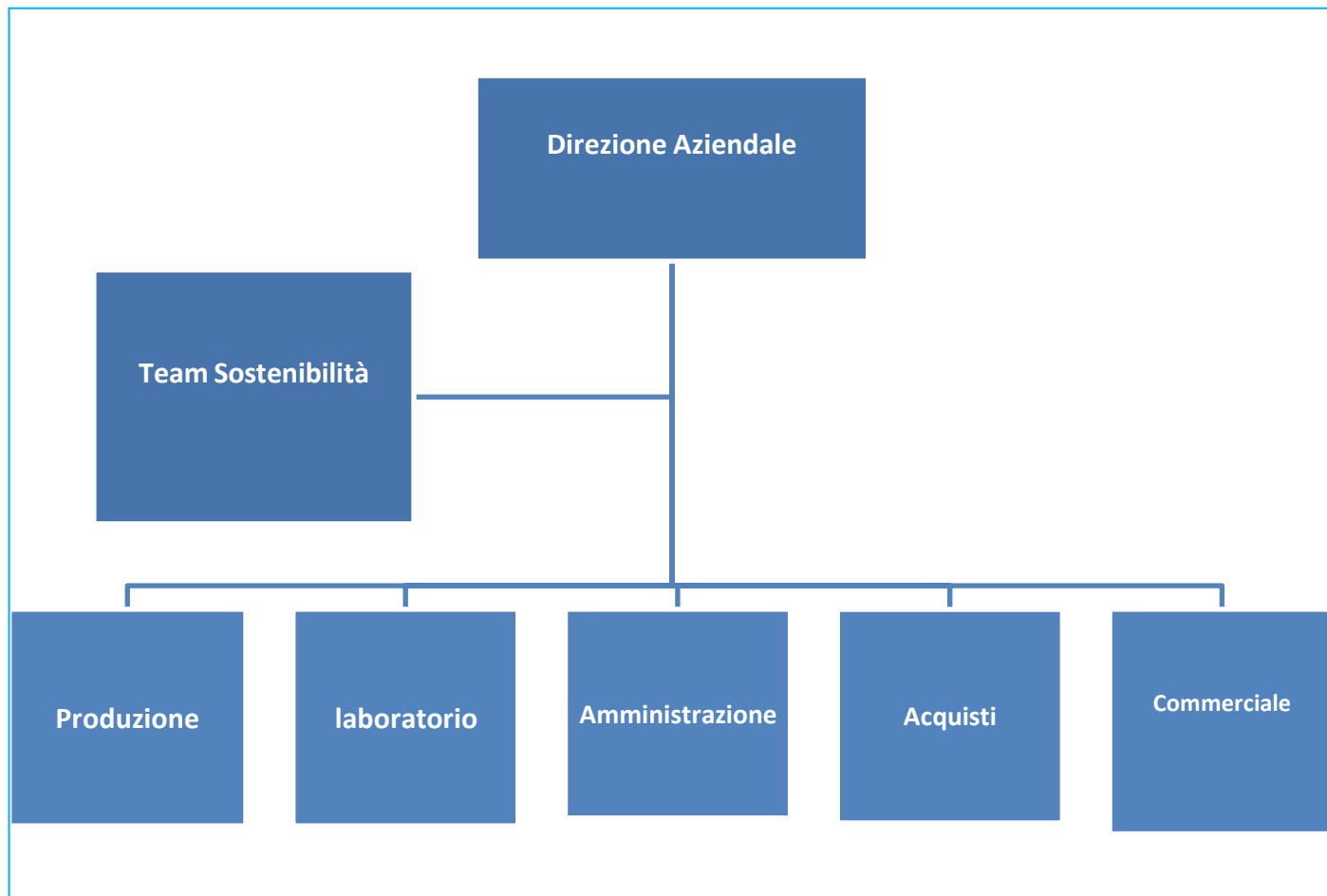
L'azienda si sviluppa in uno stabilimento presente a Creazzo (VI) in via F.Filzi 46. Lo stabilimento si sviluppa in un'area di circa 1000 mq.

## INFRASTRUTTURE: MACCHINARI E ATTREZZATURE

L'azienda è dotata di impianti di affinazione e forni per la fusione e realizzazione di lingotti. A fianco dell'area produttiva si sviluppa il laboratorio dove viene effettuata la titolazione dei metalli. Una palazzina adiacente ospita il personale amministrativo.

## **2.2 Struttura organizzativa e responsabilit**

La struttura organizzativa è raffigurata nell'organigramma. Per il sistema di sostenibilità , CORMAS SPA si avvale di un team della sostenibilità.



### 2.3 Team sulla Sostenibilità

Le responsabilità principali in merito al Sistema eitco sono di seguito sintetizzate:

#### Team Sostenibilità

- Composto da rappresentanti dei lavoratori e direzione aziendale , ha il compito di monitorare il corretto funzionamento del sistema di responsabilità sociale e sostenibilità
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità alla politica di Sostenibilità
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
  - a) la conformità alla politica di sostenibilità;
  - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal team di sostenibilità;
  - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame di sostenibilità
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.

## 2.4 Politica aziendale etica

CORMAS SPA ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di Sostenibilità d'Impresa coerente con lo standard RJC COP.

L'azienda si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi:

- A tutti i requisiti della politica di sostenibilità conforme allo standard RJC COP 2019
- Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- Al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- A tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al Regolamento 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali.
- Al D.Lgs 152/2006 Testo Unico Ambientale

L'introduzione in CORMAS SPA di un sistema di Sostenibilità si pone come obiettivi generali:

- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
- L'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della catena di fornitura
- La diffusione di una cultura di SOSTENIBILITA' attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- La razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
- L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- Partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
- L'impegno a diffondere i principi etici a tutti gli stakeholders (parti interessate)

L'azienda si impegna nel rispetto dei principi previsti dal Sistema di Sostenibilità e nello svolgimento delle proprie attività richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di :

- Lavoro infantile e minorile
- Occupazione volontaria
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Attenzione all'ambiente
- Anticorruzione
- Legalità / lotta alle frodi

## 2.5 Valori

CORMAS SPA, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- Onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri;
- Lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità dell'azienda;
- Responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;



- Impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine
- Trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
- Rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri
- Solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza

### 3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di sostenibilità di **CORMAS SPA** possono essere suddivise in due differenti gruppi:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione Aziendale, Proprietà</li> <li>• Personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornitori</li> <li>• Clienti</li> <li>• Collettività</li> <li>• Enti di controllo</li> <li>• Istituzioni pubbliche</li> </ul>

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

#### **In generale:**

Relativamente agli stakeholder interni, la sostenibilità d'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholders esterni la sostenibilità si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente bilancio.

#### **In particolare:**

##### **Proprietà e Direzione Aziendale:**

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale e sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

##### Modalità di soddisfacimento:

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale e alla sostenibilità, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

##### **Personale**

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini credo e aspirazioni e di lavorare in un ambiente che non metta a rischio la propria salute e sicurezza e l'ambiente .

##### Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza e ambientali del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

#### **Fornitori**

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

##### Modalità di soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e dell'ambiente e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

#### **Clienti e consumatori finali**

L'esigenza etica è vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico ed ambientale nei confronti della collettività.

##### Modalità di soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami.

#### **Collettività**

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

##### Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile e sostenibile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro e riduzione degli impatti ambientali.

#### **Enti di controllo e istituzioni pubbliche**

Esigenza etica è quella di vedere rispettate normative cogenti o dettate da accordi / impegni definiti al fine di garantire nei confronti della collettività aspetti quali la correttezza, il rispetto, la legalità, conformità, serietà nei rapporti.

##### Modalità di soddisfacimento:

Rispettare tutte le normative cogenti e verificare periodicamente tramite audit interni la conformità alle stesse. Promuovere all'interno dell'azienda i principi sopra riportati.

### **4. REQUISITI DI SOSTENIBILITA'**



## **PRINCIPIO 1 : NO POVERTA'**

## I BAMBINI HANNO DIRITTO DI GIOCARE E DI VIVERE LA LORO INFANZIA SENZA ESSERE COSTRETTI A LAVORARE.



### 4.1 Lavoro infantile

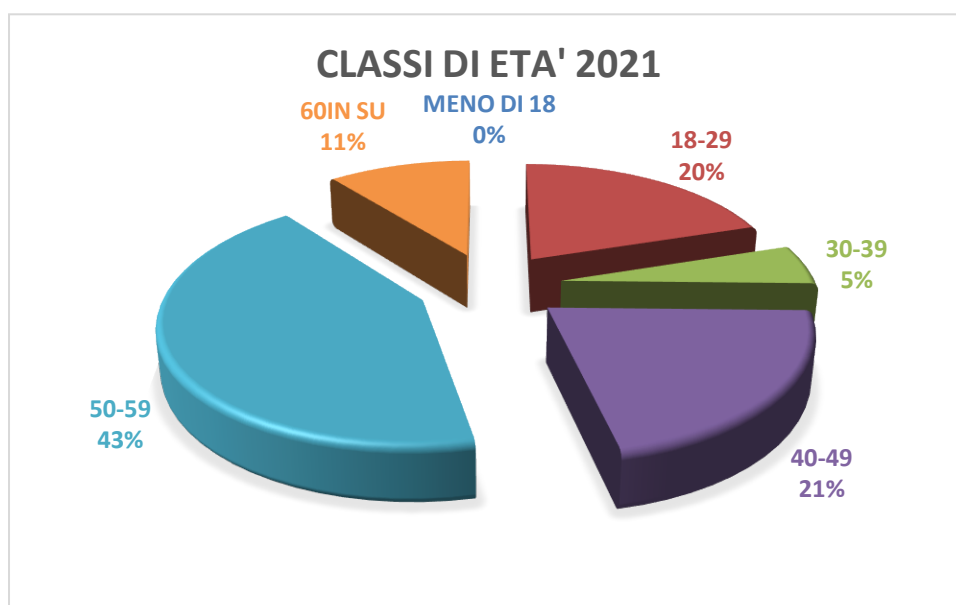
CORMAS SPA non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

In ogni caso, come richiesto dallo standard RJC COP 2019, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile, dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

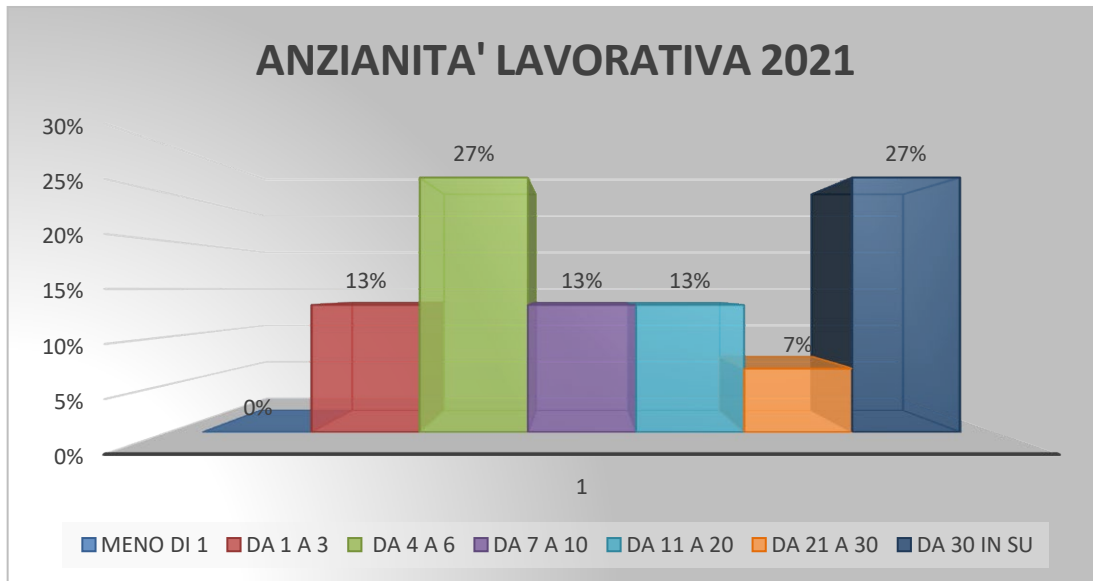
La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa all'interno del sito internet.

Nel caso in cui CORMAS SPA usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.

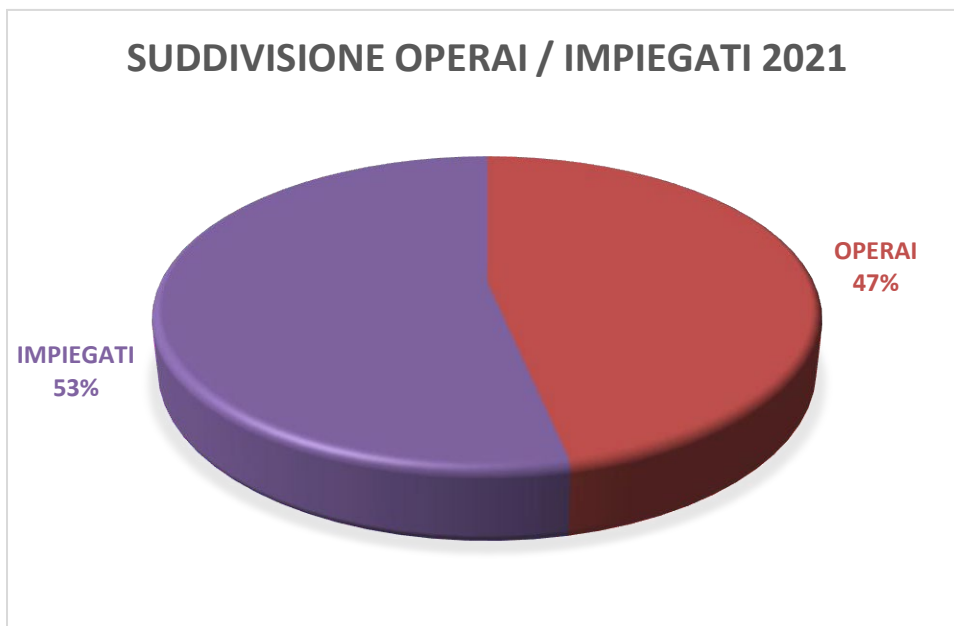
In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.



Come si può vedere dal grafico, più della metà dei lavoratori si trova verso la metà del percorso di vita lavorativo. In questi anni l'azienda si sta organizzando per gestire il passaggio generazionale.



Il personale risulta in buona parte molto fidelizzato. Il 27% del personale è presente in azienda da 37 anni e la maggior parte del personale ha ben consolidato le competenze relative alla propria mansione.



L'azienda non utilizza forme di somministrazione del lavoro tramite agenzie interinali. Il personale è tutto assunto a tempo indeterminato.



#### OBIETTIVO 2022

Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica.

Investire nel passaggio generazionale sostenendo la pratica dell'apprendistato. Ove possibile sostenere l'alternanza scuola-lavoro attraverso accordi con le scuole per l'accoglienza degli studenti.

### 4.2 Lavoro forzato e obbligato

Non ci sono forme di lavoro forzato.

Il lavoro straordinario è scelto liberamente, e non è obbligatorio.

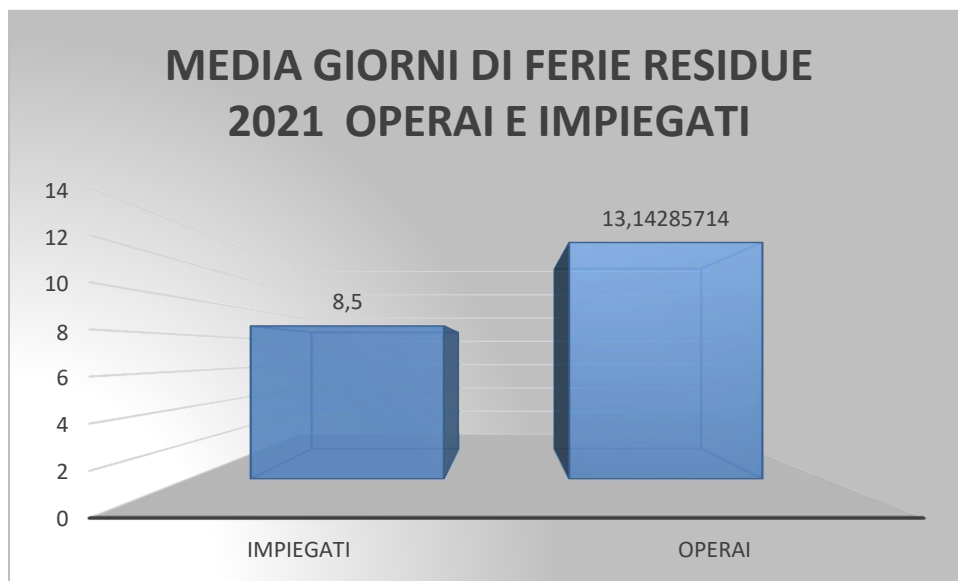
L'azienda non trattiene nessun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore.

In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani.

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- Ampia disponibilità da parte dell'amministrazione del personale a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc.

Il numero di ore straordinarie pro-capite varia da persona a persona. Come previsto dal CCNL applicato, le ore di straordinario non devono superare le 8 settimanali e le 250 ore annue.



**Il personale operante in area produttiva ha un numero maggiore di ferie residue, sintomo di maggior presenza al lavoro e maggior difficoltà a potersi assentare dal lavoro per particolare competenza e versatilità nell'esecuzione di attività produttive. Associato al cambio generazionale, l'impegno dell'azienda nei prossimi anni sarà rivolto alla ricerca di personale in grado di essere interscambiabile anche al fine di migliorare la situazione attuale in termini di possibilità di eseguire completamente le ferie previste annualmente per ciascun lavoratore.**

**Le ore di straordinario sono assenti.**



OBIETTIVO 2022:

Non utilizzo di lavoro obbligato. Garantire le settimane di ferie all'anno previste dal CCNL.



## PRINCIPIO 3: SALUTE E BENESSERE

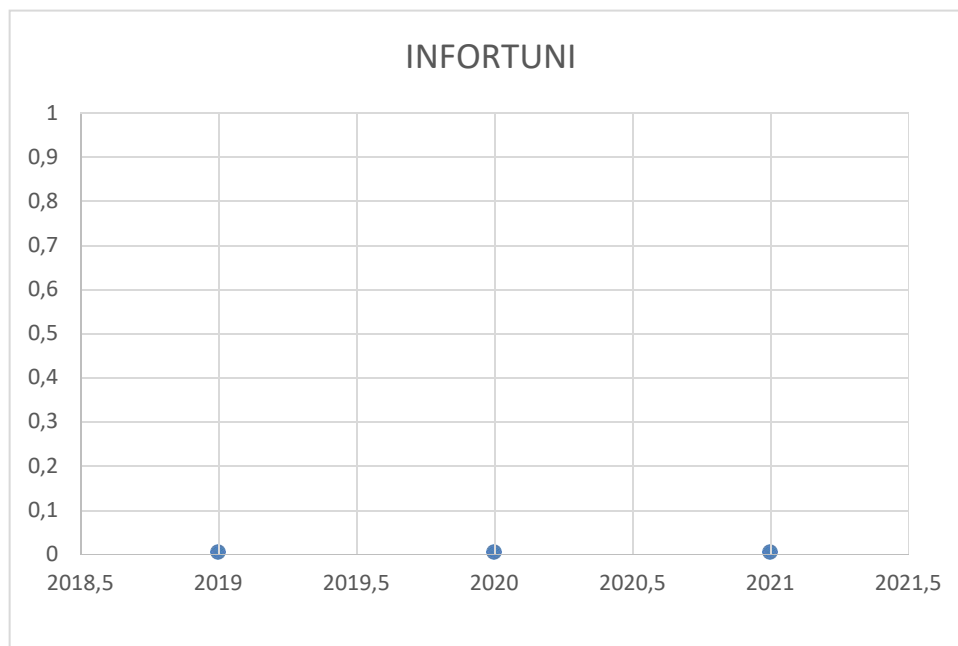
**GARANTIAMO LA SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO.  
FACCIAMO FORMAZIONE SU DIVIETO DI USO DI ALCOL E DROGHE.  
TUTELIAMO LA DONNA IN GRAVIDANZA E LA LAVORATRICE MADRE**

### 4.3 Salute e sicurezza

La direzione, assieme all'RSPP, RLS e MEDICO COMPETENTE di CORMAS SPA ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- Nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- Che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all'ambiente e infrastrutture aziendali;
- Che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- Che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti..) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- Che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- Che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 – 2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.





#### **OBIETTIVI 2022:**

- Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi di infortunio;
- Proseguire con la realizzazione di almeno 1 prova di evacuazione all'anno per turno di lavoro. Essere puntuali nell'esecuzione periodica di questi test simulando diversi possibili scenari.
- Proseguire con il sistema di monitoraggio del contenuto delle cassette di pronto soccorso.
- Predisporre delle modalità di registrazione della verifica periodica dei dispositivi di sicurezza delle macchine.
- Promuovere comportamenti corretti e sicuri all'interno dell'azienda

#### **4.4 Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione.

L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.

Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970. S.m.i

In Azienda non ci sono iscritti al sindacato, ma l'azienda non limita in alcun modo il diritto di ciascun lavoratore ad aderire ad una qualsiasi sigla sindacale.



#### **OBIETTIVO 2022:**

Favorire la libertà di associazione, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva.

## **PRINCIPIO 5 e 10: UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE**



**Garantiamo pari opportunità; uguaglianza di genere, uguaglianza nelle retribuzioni, nella formazione**

#### **4.5 Discriminazione**

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, 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.

In nessun caso CORMAS SPA interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.

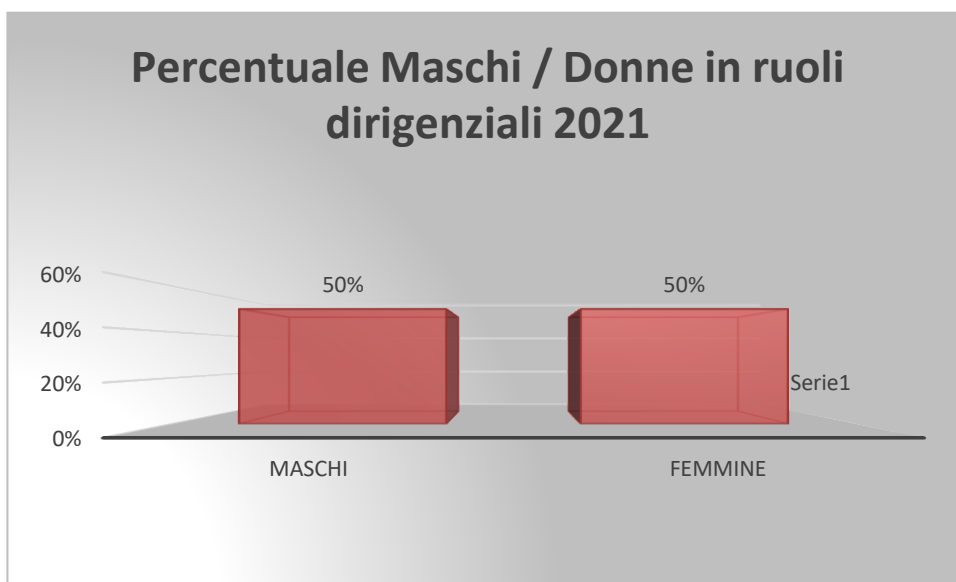
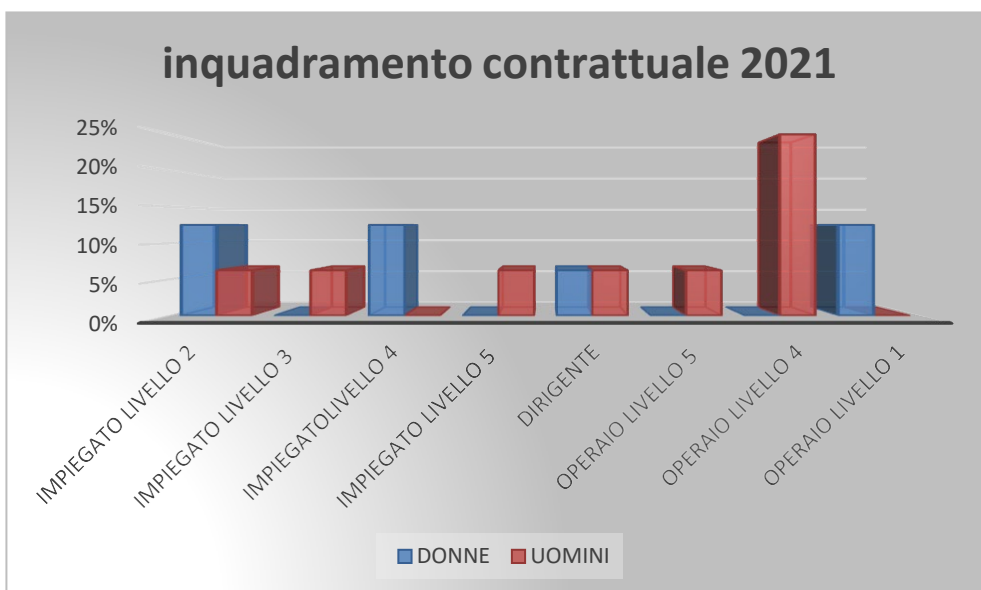
L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore

appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

CORMAS SPA monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

Nella nostra azienda il team di sostenibilità monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.



Ogni assunzione avviene attraverso un percorso di selezione che prevede una valutazione di tipo meritocratico e democratica. I parametri definiti come criteri di assunzione sono completamente slegati da concetti discriminatori.



L'azienda punta ad un percorso di crescita professionale dei dipendenti attraverso una valutazione annuale delle prestazioni e una valutazione delle potenzialità e dei desiderata dei lavoratori.

Il personale è prevalentemente locale. Il 90% è di nazionalità italiana ed il 10% di nazionalità Europea.

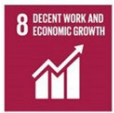
Non ci sono stranieri in ruoli dirigenziali. L'azienda è una s.p.a. con amministratore Unico.



**OBIETTIVO 2022:**

Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da CORMAS SPA , favorendo le pari opportunità in azienda.

## PRINCIPIO 8 e 10: LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE



### 4.6 Pratiche disciplinari

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti . La gravità delle azioni intraprese è strettamente correlata al danno / violazione e alla reiterazione dello/a stesso/a.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da :

- richiami verbali
- richiami scritti
- multe
- sospensioni
- licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale

Negli ultimi 5 anni non si sono dovute gestire pratiche disciplinari.



**OBIETTIVO 2022:**

Garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti di CORMAS SPA adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari. Puntare alla costante assenza di pratiche disciplinari e ad un clima di collaborazione e armonia.



## PRINCIPIO 8: LAVORO DIGNITOSO

### 4.7 Orario di lavoro

In CORMAS SPA l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7.

Il personale rispetta il seguente orario: 8.00-12,30 13,30-17.00.

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale di settore e nel Decreto Lgs. 66/2003. La durata dell'orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali.

Il contratto nazionale richiede che non si eseguano più di due ore di straordinario al giorno e 8 ore la settimana. Inoltre:

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

La rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso un timbratore / badge.



#### **OBIETTIVO 2021:**

Monitorare il rispetto delle ore di straordinario settimanali ed annue.

Garantire almeno 4 settimane di ferie all'anno al personale e prevedere un piano di rientro per coloro che hanno accumulato ferie nell'anno precedente.

## **PRINCIPI 2 E 8: ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO**



### **4.8 Retribuzione**

La retribuzione è coerente con i ccnl applicati in azienda ed è superiore al livingwage. L'azienda tiene una copia dei CCNL in azienda disponibile per i lavoratori (ufficio risorse umane) .

È stato calcolato il livingwage basandosi sul calcolo della soglia di povertà emessa annualmente dall'INAIL (1096,87 euro) ed è stato paragonato alla retribuzione minima presente in azienda e a quanto previsto da CCNL constatando che nessuna retribuzione in azienda risulta inferiore a questo valore.

La retribuzione comprende tutte le detrazioni previste per legge ed è sempre coerente con le ore lavorate ed il ruolo ricoperto. Il 100% dei lavoratori è coperto da assistenza sanitaria.



#### **OBIETTIVO 2022:**

Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.

Garantire il rispetto del pagamento mensile della retribuzione senza ritardi.

Retribuire correttamente il lavoro straordinario, attraverso la maggiorazione prevista da CCNL.

## **PRINCIPI 6 E 12,13,14,15 : ACQUA PULITA, PRODUZIONE E CONSUMI RESPONSABILI , VITA SULLA TERRA , CAMBIAMENTI CLIMATICI E VITA SOTTO IL MARE**



## 4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale

**CORMAS SPA** ha sede a Creazzo (VI). La sede aziendale si trova in un'area ad uso artigianale.

CORMAS SPA ha identificato un responsabile del sistema di gestione ambientale con il compito di visionare il rispetto di tutte le normative cogenti in materia ambientale.

L'azienda ha ottenuto Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) con la pratica 31713/AMB in data 02/05/2013 (scadenza 2028) per le emissioni in atmosfera. Il monitoraggio dei camini è annuale come da prescrizioni ricevute. L'ultimo controllo risale al 22/11/2021.

Gli impianti di riscaldamento sono regolarmente controllati e l'impianto è regolarmente registrato nel portale della Regione Veneto CIRCE.

Gli impianti di condizionamento sono monitorati annualmente da personale competente in normative FGAS: non risultano perdite negli impianti presenti.

Dal punto di vista dell'analisi degli aspetti ambientali rilevanti, possiamo considerare le seguenti matrici:

**ACQUA:** CORMAS SPA opera in una zona industriale.

In azienda sono monitorati i consumi della risorsa idrica, come illustrato in tabella;

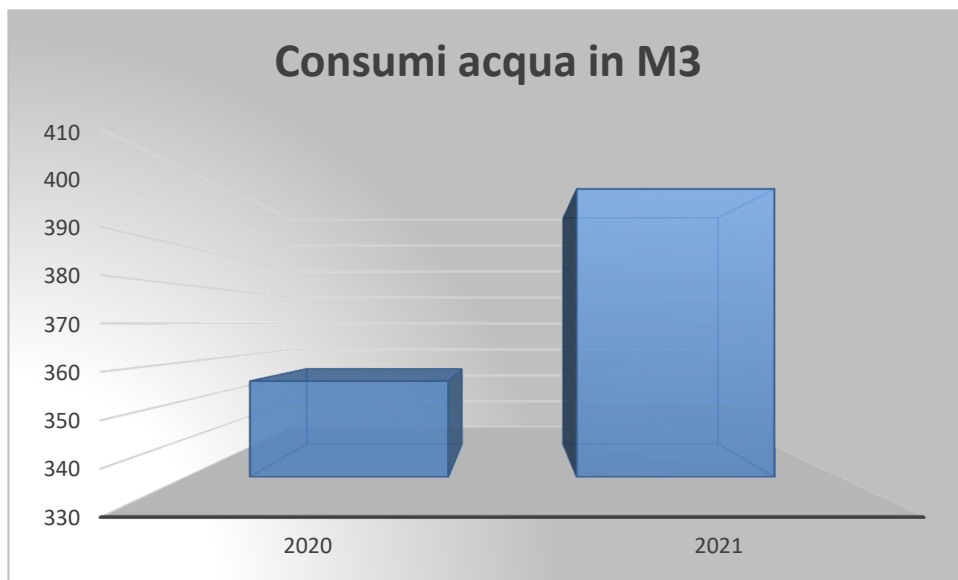
**ARIA:** CORMAS SPA è in possesso di Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) in relazione alle emissioni in atmosfera. I controlli analitici vengono effettuati una volta l'anno per garantire la conformità delle emissioni ai limiti di legge.

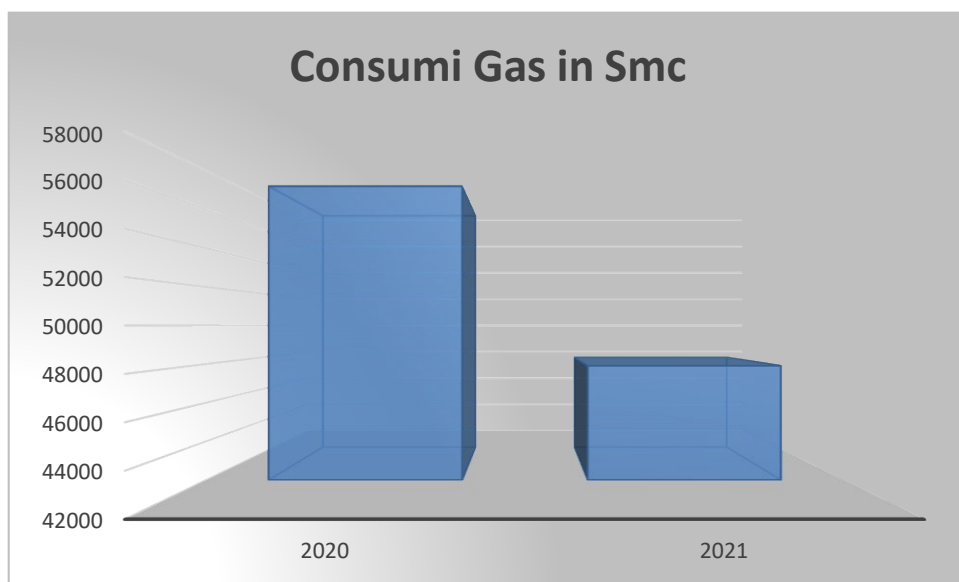
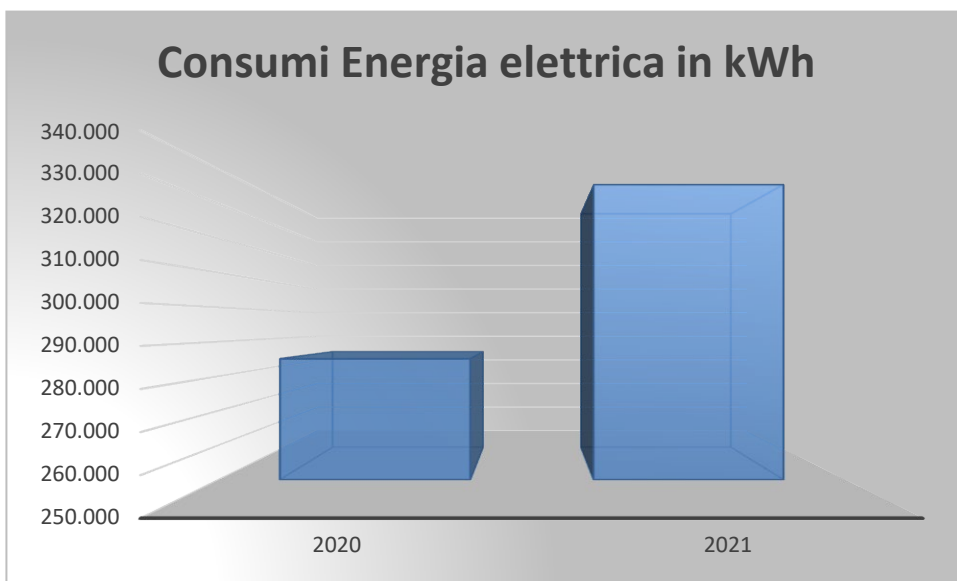
**RIFIUTI:** In CORMAS SPA sono regolarmente presentati i MUD (ultimo del 29/04/2021). Sotto sono riportati i dati sugli smaltimenti.

**SUOLO:** per la parte suolo non risultano aspetti ambientali rilevanti.

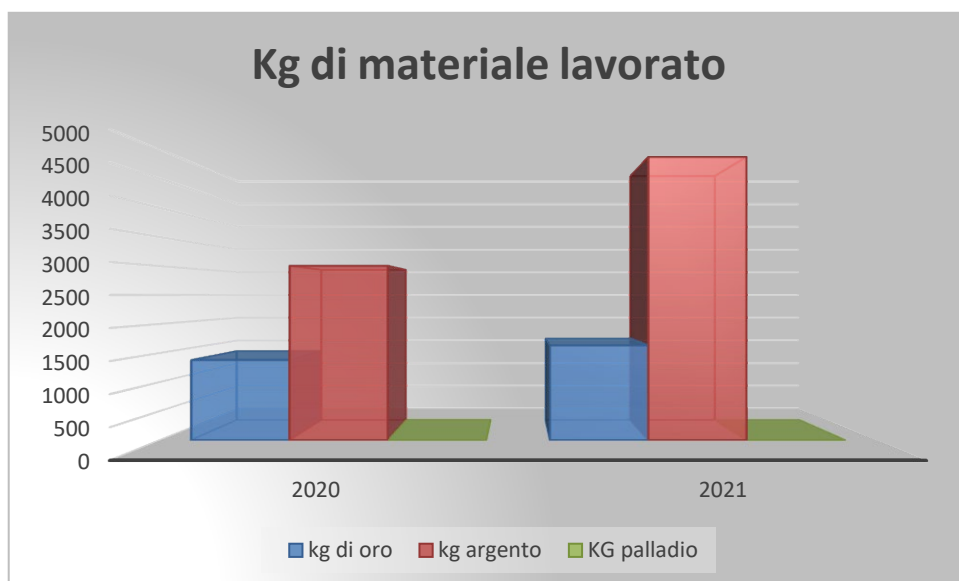
Sono regolarmente monitorati i consumi delle principali risorse, quali:

- ✓ acqua
- ✓ gas
- ✓ energia elettrica





**I consumi di gas nel 2020 risultano maggiori rispetto al 2021 per un motivo legato ad un conguaglio effettuato dall'ente erogante e non è determinato da un reale aumento degli stessi.**



L'aumento dei consumi di energia, acqua e gas è giustificato dall'aumento della produzione nel 2021. Ricordiamo le problematiche dovute alla pandemia del 2020.

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti vi è un monitoraggio attento di tutti i rifiuti, una gestione tramite formulari degli smaltimenti e la ricerca di conferire sempre a ditte che possano effettuare il recupero del rifiuto sotto forma di materiale o di energia.

#### OBIETTIVI AMBIENTALI PER IL 2022:



Monitoraggio dei consumi costante al fine di individuare nel tempo eventuali possibili miglioramenti in termini di sostenibilità.

#### 4.10 Sistema di Gestione

CORMAS SPA si è dotato di un sistema di gestione della sostenibilità conforme allo standard RJC Cop 2019.

Di seguito alcuni elementi fondanti del sistema di sostenibilità:

**Politica di sostenibilità:** emessa, affissa in bacheca e presente nel sito internet.

**Riesame della direzione:** con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di sostenibilità. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

**Pianificazione ed implementazione:** in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di sostenibilità, CORMAS SPA attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di responsabilità sociale.

I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni, di verifiche delle certificazioni in possesso.

## PRINCIPIO 17: PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI



In ottemperanza a quanto previsto dallo standard RJC Cop , Cormas spa ha effettuato una valutazione di due diligence sia dei fornitori sia dei clienti al fine di evidenziare il rispetto dei requisiti di sostenibilità espressi dalla Politica di Sostenibilità RJC .

**Controllo dei Fornitori:** l'obiettivo di **CORMAS SPA** è quello di contribuire a migliorare la sostenibilità su tutta la filiera produttiva.

L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della politica di sostenibilità.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- Selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti di sostenibilità
- Monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- Adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- Coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale d'impresa.

La procedura sul monitoraggio e valutazione dei fornitori secondo lo standard RJC Cop è stata definita e si è cominciato ad attuarla contattando i fornitori e richiedendo loro l'adesione ai principi di sostenibilità.

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti di sostenibilità a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.

**Controllo dei clienti:** **CORMAS SPA** effettua una valutazione di due diligence nei confronti dei propri clienti consapevole del fatto che un sistema di sostenibilità può essere efficace se tutti gli attori coinvolti si sforzano nel raggiungere gli obiettivi posti da standard come RJC COP 2019.

**Problematiche, segnalazioni, azioni correttive:** la gestione dei reclami del sistema di sostenibilità garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc.); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale.
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team di sostenibilità o in forma scritta come dettagliato nelle istruzioni consegnate a ciascun lavoratore.

**Segnalazioni etiche:** ad oggi non risultano pervenute segnalazioni etiche né da personale interno né dalle parti interessate. Per segnalazioni etiche si intendono segnalazioni relative alla responsabilità sociale, alla sostenibilità (ambientali) e alla corruzione e frode.

### OBIETTIVI ETICI PER IL 2022:



0 SEGNALAZIONI PER VIOLAZIONI ETICHE, INCENTIVARE SPUNTI DI MIGLIORAMENTO

**Anticorruzione e frode:** L'azienda ha messo in atto un sistema di monitoraggio costante delle prassi operative al fine di evitare che ci possano essere situazioni di corruzione o frode. Nel corso del 2021 non sono state rilevate non conformità su queste tematiche e non sono giunte segnalazioni né da parte di stakeholders interni né stakeholders esterni. E' presente infatti in azienda un sistema, anche anonimo , di segnalazione di qualsiasi tipologia di violazione legata a questa tematica.

Opportuna formazione viene svolta annualmente sui temi dell'anticorruzione alle figure professionali particolarmente a rischio in questo ambito.

**OBIETTIVI ETICI PER IL 2022:**



0 SITUAZIONI DI CORRUZIONE E FRODE; 0 SEGNALAZIONI SU NON OTTEMPERANZA DI REGOLE ANTICORRUZIONE E ANTIFRODE.

**Comunicazione interna:** l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile la politica di sostenibilità a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dallo standard RJC COP 2019. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la Politica di sostenibilità, effettua formazione sui principi etici a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale la copia del Bilancio di sostenibilità.

**Comunicazione esterna:** comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per CORMAS SPA. Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

Il Bilancio di Sostenibilità, inserito nel sito internet, permette a tutti gli stakeholders esterni di conoscere obiettivi e performance aziendali in termini di sostenibilità.