



dal 1979 energia di persone e idee



Politiche del Sistema di Gestione Integrato di CAeB

Approvate dal Consiglio di Amministrazione il 23 maggio 2024



dal 1979 energia di persone e idee



Politica per la qualità

Risultati verso i clienti e le altre parti interessate

Ogni funzione aziendale opererà in modo tale che i servizi erogati soddisfino tutte le esigenze esplicite e implicite dei clienti e delle altre parti interessate e che sia garantita un'elevata immagine di CAeB in modo costante nel tempo.

Tutti i responsabili delle funzioni interne a CAeB garantiranno le attività e il corretto flusso informativo in modo da consentire a tutto il personale di conoscere e comprendere i requisiti delle parti interessate, inclusi i clienti, con grande attenzione alla gestione dei rischi e al soddisfacimento dei requisiti obbligatori per legge.

Ciascun socio lavoratore e ciascun collaboratore, in base alle proprie responsabilità, garantirà che, a fronte del verificarsi di eventuali problemi, CAeB definisca e intraprenda tempestivamente tutte le azioni necessarie, eliminando efficacemente i disservizi (interni o esterni) e le cause che li hanno generati.

Tutti i livelli di responsabilità di CAeB saranno orientati a valutare il risultato ottenuto in termini di soddisfazione del Cliente e intraprenderanno le azioni opportune per migliorarlo.

Organizzazione interna

Tutti i responsabili aziendali definiranno le direttrici di azione in coerenza con le politiche e gli obiettivi della Direzione, in modo da coordinare e coinvolgere il personale, interpretare i bisogni di tutti gli interessati nella organizzazione e utilizzare al meglio il loro potenziale.

Ciascun responsabile aziendale assicurerà che il personale abbia adeguata competenza per svolgere le attività assegnate e che sia consapevole:

- dei principi e delle prescrizioni del sistema di gestione (incluse le politiche aziendali);
- del proprio ruolo;
- delle proprie responsabilità;
- degli obiettivi da raggiungere;
- dei rischi da gestire;
- delle prestazioni da garantire.

Tutti i soci lavoratori e i collaboratori sono tenuti ad assicurare il proprio impegno nell'attuazione delle politiche espresse dalla Direzione, nell'applicazione delle prescrizioni del sistema di gestione e nel perseguimento dei risultati pianificati.



dal 1979 energia di persone e idee



Sarà perseguita come prassi operativa di tutto il personale della cooperativa una comunicazione interna e con l'esterno che assicuri l'efficace flusso delle informazioni in base alle necessità dei processi di lavoro.

Processi e sistema di gestione

Principio fondamentale è perseguire costantemente l'efficacia, l'efficienza e il miglioramento misurabile - o comunque valutabile - di ogni singolo processo primario e di supporto, per garantire che tutti i processi indistintamente producano risultati a valore aggiunto per l'interno e per il mercato.

Tutto il personale dovrà avere una chiara visione del fatto che i risultati aziendali scaturiscono da una complessa interazione tra processi, funzioni, persone e che tali risultati vanno perseguiti non individualmente ma come gruppo organizzato e con obiettivi comuni.

L'attenzione prestata, da ciascuna persona che lavora in CAeB, al controllo dei costi e in particolare al rapporto costo/prestazioni assicurerà la compatibilità tra investimenti e risultati ottenuti.

Sarà quindi adottato un comportamento costantemente attento ai parametri significativi relativi alle attività interne ed esterne di erogazione dei servizi, al fine di intraprendere tempestivamente le necessarie azioni correttive e di miglioramento e al fine di rilevare gli indicatori per il controllo del raggiungimento degli obiettivi definiti e il monitoraggio delle prestazioni.

Sarà costantemente garantita la compatibilità e armonizzazione del sistema di gestione con gli scopi della società, con i requisiti cogenti, con i requisiti normativi e con quelli interni stabiliti da CAeB.

La gestione dei rischi sarà effettuata a livello sia strategico sia operativo in modo che, a fronte dei cambiamenti, il sistema conservi le sue caratteristiche di integrità, adeguatezza ed efficacia. Questo comportamento sarà adottato a tutti i livelli di responsabilità, operando nel sistema con un atteggiamento preventivo, per mezzo di adeguate modalità di attenta gestione del sistema e attuando correttamente le responsabilità di processo anche laddove sia necessario prendere decisioni urgenti.



Politica per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

Ambiente e sicurezza sul lavoro

CAeB si impegna a tutelare l'ambiente, la salute e la sicurezza sul lavoro, nonché ad adottare politiche e sistemi organizzativi idonei a garantire il rispetto delle leggi in merito, a perseguire la riduzione degli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività e a perseguire obiettivi di miglioramento delle prestazioni in tema di sicurezza sul lavoro.

Diritti del lavoratore: salute e sicurezza sul lavoro

CAeB si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e della salute sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

CAeB si impegna a garantire, attraverso responsabilità interne definite, gli idonei interventi di natura tecnica e organizzativa relativi all'individuazione dei rischi, alla gestione della sicurezza, al controllo e all'aggiornamento delle metodologie di lavoro, agli interventi formativi e di comunicazione.

Doveri del lavoratore: salute e sicurezza sul lavoro

Per la declinazione della politica in norme di comportamento correlate alla sicurezza sul lavoro si fa riferimento al "Codice Etico e di condotta" adottato da CAeB, che tutti i soggetti operanti a qualunque titolo in nome e per conto della cooperativa sono tenuti a rispettare.



Politica per la privacy e la sicurezza delle informazioni

Riservatezza e trattamento delle informazioni

CAeB assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. I collaboratori di CAeB sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e a non trattare le stesse informazioni in modo difforme a quanto previsto dalle autorizzazioni ricevute e dalle procedure aziendali stabilite.

Tutte le informazioni delle parti interessate devono essere trattate da CAeB nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Il personale deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche e dalle norme aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Rispetto della privacy dei lavoratori

La privacy del personale deve essere tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al personale e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, informazioni non attinenti alle finalità di selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro.

È vietato, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, comunicare o diffondere i dati personali senza il preventivo consenso dell'interessato.

Utilizzo dei beni aziendali

Il personale è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio, attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le norme operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione - quando previsto - il loro impiego.

L'utilizzo degli strumenti aziendali da parte del personale (per i collaboratori esterni nei limiti contrattualmente previsti) deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività lavorative o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte.

Oltre all'obbligo di rispettare le misure generali e specifiche stabilite nelle procedure del sistema di gestione, chiunque in CAeB tratti dati personali, inclusi i responsabili delle funzioni aziendali nelle quali sono effettuate operazioni di trattamento, è tenuto all'applicazione di quanto stabilito nel documento "Norme di condotta per la privacy e la sicurezza dei dati" che comprende i riferimenti ai principi generali della legge sulla privacy e alle norme di condotta del Codice Etico di CAeB nonché le norme di comportamento da rispettare per i vari aspetti critici per la sicurezza dei dati in azienda.



dal 1979 energia di persone e idee



Politica per la responsabilità sociale e la parità di genere

CAeB persegue uno sviluppo aziendale che rispetti i principi cooperativi e che sia sostenibile in termini economici, sociali, ambientali.

Ciò implica la necessità di un equilibrio fra gli obiettivi di risultato economico - che richiedono di essere competitivi, essere innovativi, creare valore, attraverso l'efficienza dei processi di lavoro, la costante soddisfazione dei bisogni dei soci lavoratori, dei clienti e delle altre parti interessate e attraverso il continuo sviluppo dei servizi - e l'impegno sociale, il rispetto etico verso ogni interlocutore interno ed esterno, la salvaguardia dell'ambiente, l'attenzione per il territorio e la comunità.

I principi della dimensione sociale di CAeB: impronta morale

Nella gestione dell'impresa, nella conduzione degli affari e più in generale nelle relazioni con tutti gli interlocutori sociali sono adottati comportamenti che rispettano i principi di legalità, integrità morale, trasparenza, onestà, concorrenza leale, equità, imparzialità e non discriminazione.

I principi della dimensione sociale di CAeB: sostenibilità dello sviluppo

Nelle attività di CAeB il profitto è un obiettivo perseguito a condizione di tenere conto delle persone, in primo luogo dei lavoratori, del territorio, della comunità, dell'ambiente, degli impatti sociali in genere; la società deve anche dimostrare la capacità di rendere conto delle proprie scelte, dei propri comportamenti e dei risultati generati. Tali fattori, insieme al rispetto verso ogni interlocutore, devono essere gli aspetti fondamentali su cui basare la creazione del valore.

Reputazione

Per CAeB la buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale, quindi riconosciamo l'importanza della percezione interna ed esterna relativa agli impegni di sostenibilità e ai loro risultati.

CAeB è consapevole sia del fatto che le proprie attività possono avere influenza sulla collettività sia dell'importanza dell'accettazione sociale da parte delle comunità in cui opera. Sempre più, gli aspetti di responsabilità sociale stanno entrando a pieno titolo fra i punti di attenzione trasferiti come immagine aziendale di CAeB nell'offerta al mercato.

Allo stesso modo CAeB riconosce l'importanza della reputazione nei confronti delle persone che lavorano per la cooperativa, verso le quali si impegna a dimostrare il rispetto dei principi di correttezza e di moralità che sono alla base del rapporto fiduciario instaurato con l'adesione alla Cooperativa e con il rapporto di lavoro.

CAeB intende condurre le attività finalizzate al conseguimento dei propri scopi in funzione dell'apprezzamento sociale e nel rispetto delle comunità locali e nazionali e in generale di tutti gli interlocutori con cui interagisce.



dal 1979 energia di persone e idee



Rispetto dei diritti umani e del lavoro

CAeB non ammette comportamenti lesivi della personalità individuale, della dignità, dell'integrità fisica, culturale e morale delle persone con le quali si relaziona.

CAeB riconosce il principio della tutela del lavoratore e lo valorizza e salvaguarda nel rispetto della normativa vigente, dei CCNL vigenti, ripudiando l'impiego di lavoro irregolare, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità umana, in ambienti di lavoro sicuri.

Tutte le persone che lavorano in nome e per conto di CAeB devono ispirarsi e obbligarsi a tali principi, favorendo in particolare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi nel rispetto della personalità, dignità, salute e sicurezza di ciascun lavoratore.

Equità, imparzialità e non discriminazione

Nello svolgimento dell'attività CAeB opera in modo equo, imparziale e non discriminante. Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con le parti interessate va evitata ogni forma di discriminazione e in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, genere, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose.

CAeB condanna ogni tipo di discriminazione fondata su ragioni sociali, culturali, etniche, fisiche, psicologiche, di genere o di altra natura, riconoscendo un valore aggiunto nelle diversità che caratterizzano i propri soci, dipendenti e collaboratori.

CAeB si astiene altresì dal creare vantaggi o svantaggi arbitrari nei confronti di soci, dipendenti, collaboratori, fornitori, istituzioni e clienti.

Selezione e gestione del personale

La valutazione delle candidature e la successiva decisione di sviluppo professionale e organizzativo sono effettuate in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze e ai requisiti della cooperativa, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale del singolo, nonché alla verifica del rispetto dei requisiti di legge, sempre in conformità ai principi di non discriminazione e di tutela dei dati personali.

Tutela della persona

CAeB si impegna a tutelare l'integrità morale del personale e la crescita personale del singolo, assicurando le stesse opportunità a tutto il personale, garantendo un trattamento equo e meritocratico, senza alcuna forma di discriminazione.

CAeB garantisce un ambiente di lavoro in cui i rapporti interpersonali sono improntati a eguaglianza, correttezza e rispetto reciproco.

Nell'ambiente di lavoro non sono ammesse molestie di nessun tipo, né comportamenti che violino il principio di parità di trattamento fra uomini e donne, nonché la dignità e l'autodeterminazione della persona. Per questo motivo non sono tollerati atti di violenza fisica o psicologica, mobbing, molestie sessuali, qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Sono considerati atteggiamenti riconducibili a pratiche di mobbing:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori



dal 1979 energia di persone e idee



- porre in essere ingiustificate interferenze con le prestazioni lavorative altrui
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

È altresì vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerati tali i comportamenti volti a:

- subordinare decisioni di rilevanza per la vita lavorativa della persona all'accettazione di favori sessuali o indurre comunque i propri collaboratori a favori sessuali
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

Coinvolgimento del personale e comunicazione

Nell'ambito del rapporto di lavoro, CAeB assicura il coinvolgimento del personale, attraverso modalità di comunicazione diretta o basata su canali digitali o ancora per mezzo del bollettino aziendale, prevedendo anche momenti di partecipazione a discussioni riguardanti le condizioni di lavoro, le opinioni e le esigenze dei lavoratori e decisioni funzionali alla realizzazione di obiettivi aziendali.

CAeB attribuisce grande importanza alla formazione e all'informazione del personale sui principi qui esposti, investendo di conseguenza adeguate risorse allo scopo.

Tutela del reciproco rispetto e vantaggio delle parti coinvolte

L'approccio di CAeB alla relazione con tutti gli interlocutori sociali è pertanto improntato a un ideale di cooperazione orientato alla tutela del reciproco rispetto e vantaggio delle parti coinvolte. CAeB, per tale motivo, richiede a tutte le parti interessate con le quali si rapporta di agire secondo principi e regole ispirate a un analogo ideale di condotta etica.

Documento approvato dall'Assemblea dei soci CAeB il 28 maggio 2023

L'assemblea dei soci di CAeB del 28 maggio 2023 ha approvato all'unanimità il seguente documento, che recepisce l'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 firmato da A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.:

La Cooperativa CAeB ritiene inaccettabile ogni atto, prassi o comportamento che si configuri come mancato rispetto delle diversità e in particolare come molestia o violenza sul luogo di lavoro, secondo quanto definito nell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 firmato da A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.

Le discriminazioni, le molestie e le violenze sono quelle esercitate da uno o più superiori, da soci o da uno o più lavoratori o lavoratrici, anche con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile. Nel riconoscere il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da simili atti o comportamenti e che vadano denunciate le discriminazioni, le molestie o le violenze subite sul luogo di lavoro, la cooperativa si impegna ad adottare opportune misure nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati o accertati.

Nell'impresa Cooperativa CAeB tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata, oltre che la professionalità, la dignità di



dal 1979 energia di persone e idee



ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza, civiltà e di reciproca correttezza.

Rendicontazione sociale

CAeB intende portare a conoscenza di tutte le parti interessate il proprio impegno per la responsabilità sociale e la sostenibilità della attività di impresa. A tale scopo adotta un processo che prevede un'analisi degli impatti sulla società in generale, degli interessi degli interlocutori sociali, la definizione di obiettivi correlati, la raccolta e l'analisi di indicatori, la comunicazione con gli interlocutori sociali. Effettua, quindi, attraverso il Rapporto di sostenibilità, una rappresentazione equilibrata, chiara e completa della visione e delle prestazioni di CAeB in merito alla sostenibilità, con l'obiettivo di rendere trasparenti i propri impatti - attuali e futuri - sulle parti interessate e sulla società in generale.

Politica per la prevenzione dei reati

CAeB, nella conduzione degli affari e più in generale nelle relazioni con i propri interlocutori sociali, adotta il principio della legalità.

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano con e per CAeB sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti e i regolamenti sia in generale sia dei territori in cui si svolge l'attività aziendale, nonché il Codice etico e di condotta e i regolamenti interni. È richiesto un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività non solo nel perseguimento degli obiettivi aziendali ma anche in tutti i rapporti con persone interne e esterne a CAeB.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di CAeB può giustificare un operato non conforme al principio della legalità e quindi a una linea di condotta onesta. Pertanto CAeB non intraprenderà né proseguirà alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difforni.

Segnalazione di violazioni

CAeB incoraggia tutte le persone che operano per la cooperativa a segnalare qualsiasi illecito o violazione delle politiche qui esposte a cui assistano o di cui vengano a conoscenza.

In particolare è favorita la segnalazione di violazioni da parte delle persone che ritengano di essere oggetto di molestie o di essere state discriminate per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc.

A tale scopo CAeB ha istituito un sistema di segnalazione (whistleblowing) che, attraverso un'apposita procedura, assicuri l'efficacia del processo di segnalazione e la tutela delle persone segnalanti.

Tali decisioni sono volte, da un lato, a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale all'interno dell'organizzazione; dall'altro, a fare in modo



dal 1979 energia di persone e idee



che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte non conformi, contribuiscano significativamente al miglioramento dell'organizzazione stessa.

CAeB assicura, alle persone che effettuano segnalazioni di violazioni, la protezione da atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, di qualsiasi genere derivanti dall'aver effettuato la segnalazione. Sono previste, nei termini di legge e della normativa disciplinare interna, sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante.

