

CO.GE.PI. COSTRUZIONI GENERALI PIEMONTE SRL

Via Firenze, 17 – 80038 – Pomigliano D’arco (NA)

E-MAIL: info@cogepisrl.com

POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale — PAS 24000:2022

Codice documento	POL-01
Edizione e revisione	Ed. 01 — Rev. 00
Data	Pomigliano d’Arco, 8 giugno 2026
Clausole di riferimento	§ 5.1 Leadership e impegno · § 5.2 Politica · § 5.4 Coinvolgimento e consultazione dei lavoratori · § 6.2 Obiettivi
Approvazione	Amministratore Unico
Diffusione	Affissione in sede e nei cantieri · consegna a ciascun lavoratore · trasmissione a fornitori e subappaltatori · pubblicazione presso i canali aziendali
Riesame	Almeno annuale, in occasione del riesame della Direzione

Matrice storica delle revisioni

Ed.	Rev.	Descrizione delle modifiche	Data
01	00	Prima emissione. La Politica è adottata dall’Amministratore Unico a seguito dell’analisi del contesto e delle parti interessate condivisa con il Comitato PAS 24000. Definisce i principi ai quali l’Organizzazione informa la propria condotta in materia di diritti dei lavoratori, gli impegni assunti sui singoli ambiti, l’assetto delle responsabilità e le modalità di diffusione e di riesame.	08/06/2026

1. L’impegno della Direzione

CO.GE.PI. Costruzioni Generali Piemonte S.r.l. opera da oltre quindici anni nel settore delle costruzioni, prevalentemente per committenza pubblica, con lavorazioni eseguite presso cantieri temporanei e mobili. In un settore nel quale la qualità del lavoro incide direttamente sulla sicurezza delle persone e sulla riuscita delle opere, l’Organizzazione ritiene che il rispetto dei diritti di chi lavora non sia un adempimento accessorio, ma parte costitutiva del modo in cui si costruisce.

L’Organizzazione governa la propria attività attraverso sistemi di gestione certificati da tempo: la qualità dal 2020, l’ambiente e la salute e sicurezza sul lavoro, la parità di genere dal 2025. Il presidio della responsabilità sociale non nasce dunque su un terreno nuovo, ma si innesta su un impianto consolidato, del quale costituisce il completamento sul versante dei diritti delle persone.

Per questa ragione la Direzione ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla specifica PAS 24000:2022, che dia forma organizzata, verificabile e migliorabile a principi già

praticati, estendendone il presidio a tutti i soggetti che operano nel perimetro delle proprie attività, compresi i lavoratori impiegati da fornitori e subappaltatori.

Con la presente Politica l'Amministratore Unico assume gli impegni che seguono e si obbliga a renderne conto al personale e alle parti interessate.

2. Riferimenti

- PAS 24000:2022 — Social responsibility management system. Specification (BSI).
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro nn. 29 e 105 sul lavoro forzato, 87 e 98 sulla libertà sindacale e la contrattazione collettiva, 100 e 111 sulla parità di retribuzione e sulla non discriminazione, 138 e 182 sull'età minima e sulle forme peggiori di lavoro minorile.
- Dichiarazione universale dei diritti umani e Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs, 2011).
- Costituzione della Repubblica Italiana, artt. 1, 3, 4, 32, 35-40; Codice civile, Libro V; Legge 20 maggio 1970, n. 300.
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.; D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66; D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216; D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
- Contratti collettivi nazionali di lavoro applicati dall'Organizzazione e relativi accordi integrativi territoriali.
- **ALL-02** — Analisi del Contesto e delle Parti Interessate; **VB-AU-01** — Verbale di costituzione del Comitato PAS 24000.

3. Principi e impegni

3.1 Lavoro minorile

L'Organizzazione non impiega e non sostiene in alcuna forma il ricorso al lavoro minorile. L'età minima di accesso al lavoro è quella stabilita dalla legge e dai contratti collettivi applicati, con verifica documentale dell'età all'atto dell'assunzione. Il medesimo divieto è richiesto ai fornitori e ai subappaltatori. Qualora l'Organizzazione dovesse ricorrere a contratti di apprendistato, ne assicurerà l'effettivo contenuto formativo e l'esclusione da lavorazioni pericolose o pregiudizievoli.

3.2 Lavoro forzato od obbligato

Nessuna prestazione lavorativa è resa sotto costrizione, minaccia o in ragione di debiti contratti. Nessun lavoratore è tenuto a depositare documenti di identità, somme di denaro o altri beni quale condizione dell'assunzione o della permanenza in servizio. Ogni lavoratore è libero di risolvere il rapporto secondo le forme previste dalla legge e dal contratto collettivo, senza subire pregiudizio.

3.3 Salute e sicurezza

L'Organizzazione assicura ambienti e condizioni di lavoro sicuri, mantenendo aggiornata la valutazione dei rischi, la sorveglianza sanitaria, la dotazione dei dispositivi di protezione e la formazione delle figure previste. La sicurezza è considerata un diritto non negoziabile: nessuna esigenza di produzione o di programma può

giustificare l'esecuzione di lavorazioni in condizioni non sicure, e ogni lavoratore ha il diritto e il dovere di sospendere l'attività e di segnalare le situazioni di pericolo grave e immediato.

3.4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

È riconosciuto a ogni lavoratore il diritto di aderire liberamente all'organizzazione sindacale di propria scelta, di svolgere attività sindacale e di essere rappresentato nella contrattazione collettiva, senza che da ciò derivi alcuna conseguenza sfavorevole. L'Organizzazione applica integralmente i contratti collettivi nazionali di riferimento e aderisce agli enti bilaterali di settore.

3.5 Non discriminazione e pari opportunità

Le decisioni relative ad assunzione, retribuzione, inquadramento, formazione, avanzamento e cessazione sono assunte esclusivamente in base a competenze, esperienza e prestazione. È esclusa ogni discriminazione fondata su genere, età, origine etnica o nazionale, condizione di disabilità, orientamento sessuale, convinzioni religiose, opinioni politiche, appartenenza sindacale, stato di salute o condizione familiare.

L'Organizzazione ha adottato un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e ne considera i presidi parte integrante della propria responsabilità sociale. L'Organizzazione assicura inoltre che informazione, formazione e documentazione del Sistema siano rese in forma comprensibile a tutti i lavoratori, tenendo conto dei diversi livelli di istruzione presenti in organico.

3.6 Dignità della persona e provvedimenti disciplinari

Sono vietate le punizioni corporali, la coercizione fisica o psicologica, l'abuso verbale e ogni comportamento che leda la dignità della persona, comprese le molestie di qualsiasi natura. I provvedimenti disciplinari sono adottati esclusivamente nei casi, nelle forme e con le garanzie previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicato, nel rispetto del principio di proporzionalità e del diritto di difesa.

3.7 Orario di lavoro, riposi e ferie

L'orario di lavoro è quello stabilito dal contratto collettivo applicato. Il lavoro straordinario ha carattere volontario ed eccezionale, è remunerato secondo le maggiorazioni contrattuali e resta entro i limiti di legge. L'Organizzazione assicura il godimento effettivo dei riposi giornalieri e settimanali e delle ferie annuali, considerandolo un obiettivo di gestione e non una mera posta contabile: a tal fine adotta una programmazione annuale delle ferie e ne monitora periodicamente la fruizione.

3.8 Retribuzione

La retribuzione corrisposta non è in alcun caso inferiore ai minimi stabiliti dal contratto collettivo applicato ed è comunque tale da assicurare un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia. Il pagamento avviene con periodicità regolare ed esclusivamente mediante strumenti tracciabili, con consegna del prospetto paga. Sono esclusi accordi che comportino la restituzione di somme o l'elusione degli obblighi contributivi e previdenziali, ivi compresi quelli verso gli enti di settore.

3.9 Catena di fornitura

L'Organizzazione estende i principi della presente Politica ai propri fornitori e subappaltatori, richiedendone l'adesione formale, verificandone la regolarità contributiva e retributiva e introducendo criteri sociali nei processi di qualifica e di monitoraggio, con priorità per i soggetti che impiegano manodopera nei cantieri. In

presenza di criticità sostanziali, l'Organizzazione privilegia il confronto e il rimedio; ove questo non risulti praticabile, riconsidera il rapporto.

3.10 Ascolto, segnalazione e tutela di chi segnala

L'Organizzazione si dota di un meccanismo di reclamo accessibile, comprensibile e utilizzabile dai lavoratori e dalle parti interessate anche in forma riservata, le cui modalità di funzionamento sono definite in apposita procedura, e assicura riscontro a ogni segnalazione ricevuta. Nessuno può subire ritorsioni, penalizzazioni o trattamenti sfavorevoli per aver segnalato in buona fede una criticità o per aver partecipato alle attività del Sistema.

4. Assetto delle responsabilità

L'attuazione della presente Politica è affidata al seguente assetto, definito con il verbale di costituzione del 4 maggio 2026:

Amministratore Unico	Assume la responsabilità complessiva del Sistema, ne approva la Politica e gli obiettivi e assicura le risorse necessarie
Comitato PAS 24000	Presidia l'andamento del Sistema, esamina le segnalazioni, propone obiettivi e azioni di rimedio
Responsabile del Sistema di Gestione Sociale	Cura l'attuazione operativa, la documentazione, le verifiche interne e la qualifica sociale dei fornitori
Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale	Rappresenta i lavoratori sui temi della responsabilità sociale, ne raccoglie osservazioni e istanze e verifica l'accessibilità dell'informazione
Tutto il personale	Osserva i principi della Politica e concorre al miglioramento segnalando criticità e proposte

5. Obiettivi e miglioramento continuo

La Direzione traduce i principi enunciati in obiettivi misurabili, definiti nel Piano di Miglioramento e riesaminati almeno annualmente. Il monitoraggio si avvale di un insieme contenuto di indicatori, riferiti all'andamento infortunistico, alle ore di formazione erogate per lavoratore, alle segnalazioni ricevute e trattate e alla quota di fornitori sottoposti a qualifica sociale.

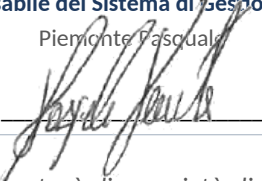
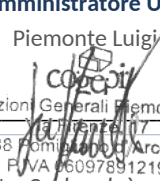
Gli esiti del monitoraggio sono esaminati dal Comitato e portati al riesame della Direzione, che ne trae le determinazioni per il periodo successivo.

6. Diffusione, accessibilità e riesame

La presente Politica è affissa in forma permanente presso la sede e presso gli apprestamenti di cantiere, è consegnata a ciascun lavoratore, anche in occasione di nuova assunzione, ed è trasmessa a fornitori e subappaltatori unitamente al Codice Etico Sociale. È resa disponibile a chiunque ne faccia richiesta.

Il documento è riesaminato almeno una volta l'anno in sede di riesame della Direzione, e comunque ogniquale volta intervengano modifiche sostanziali del contesto o dell'assetto organizzativo. Le eventuali modifiche sono comunicate con le stesse modalità di diffusione.

Pomigliano d'Arco, 8 giugno 2026

Redazione e verifica	Approvazione
Il Responsabile del Sistema di Gestione Sociale Piemonte Pasquale 	L'Amministratore Unico Piemonte Luigi  CO.GE.PI. Costruzioni Generali Piemonte S.r.l. Via Piemonte 17 80038 Pomigliano d'Arco (NA) P. IVA 06097891219

Il presente documento è di proprietà di CO.GE.PI. Costruzioni Generali Piemonte S.r.l. ed è emesso nell'ambito del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale. La riproduzione e la diffusione a terzi sono subordinate ad autorizzazione della Direzione.