

BILANCIO SOSTENIBILITA'

2024 - CONEXUS

Roma, 22 marzo 2024



NAVIGANDO TRA PASSATO E FUTURO

“Il passato ci insegna cosa funziona e cosa non funziona. Utilizziamo questa saggezza per costruire un futuro di successo.”



I NOSTRI VALORI

Il nostro lavoro è guidato dai valori che caratterizzano la nostra presenza sul mercato e la nostra impronta. Grazie a questi valori, navighiamo nella nostra realtà lavorativa con chiarezza, efficienza e completezza. Agire E fare scelte in base ai nostri valori aziendali genera certezza e coerenza. Questo viene percepito dai nostri clienti, che a loro volta acquistano un senso di sicurezza nell'affidarsi a noi.

INTRODUZIONE

Conexus, credendo nell'importanza di un sistema basato sulla responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000 coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

La scelta di certificarsi SA8000 ha rappresentato un tassello importante nella strategia di Sostenibilità intrapresa. Spinta sia dalle crescenti esigenze del mercato, che dalla naturale tendenza aziendale a prestare particolare attenzione ai temi sociali Conexus ha deciso di porre le basi per la costruzione di un gruppo di lavoro trasversale, (Social Performance Team), che potesse portare l'azienda verso questo obiettivo.

La stesura del Bilancio SA8000, l'individuazione dei KPI (Key Performance Indicators) e delle azioni di miglioramento da compiere, sono state attività che hanno permesso di acquisire maggiore consapevolezza sui punti di forza e sulle aree di miglioramento su cui concentrarsi.

PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

CONEXUS S.p.A. è una società che opera nel mercato dell'Energy e delle Telecomunicazioni, svolgendo attività di: tesatura di linee elettriche, cabine di trasformazione a bassa, media, alta, altissima tensione, progettazione costruzione e manutenzione di reti e servizi di comunicazione, progettazione esecutiva e costruzione delle opere relative ad impianti di reti mobili, costruzione di stazioni radio base e rete fissa, opere civili di scavi, posa cavi, installazione e collaudo di apparati di telecomunicazione e degli apparati di controllo ambientale, nonché quelli di climatizzazione, per la sicurezza passiva e apparati per la produzione, conversione, distribuzione e continuità dell'alimentazione elettrica, manutenzione preventiva e correttiva degli apparati di telecomunicazione e degli apparati ausiliari e delle infrastrutture ubicate nei siti, vendita e fornitura di sistemi, apparati e parti singole acquistate da terzi per completare l'offerta dei servizi erogati.

CONEXUS S.p.A nasce nel 2023 dalla fusione di due realtà affermate. Oltre ai servizi di cui sopra la società integra, nel proprio portfolio, una gamma più ampia degli stessi tale da garantire la fornitura di soluzioni end to end. CONEXUS S.p.A., in tale contesto, si presenta come uno dei principali attori nella realizzazione delle opportunità offerte dal Piano Nazionale di Transizione Energetica dettato dall'agenda del Piano Nazionale Ripresa Resilienza. La flessibilità e la capacità di risposta alle esigenze del cliente connotano l'attività di CONEXUS S.p.A. che non solo realizza impianti chiavi in mano ma garantisce anche la capacità di creare importanti sinergie con la Direzione dei Lavori del committente.

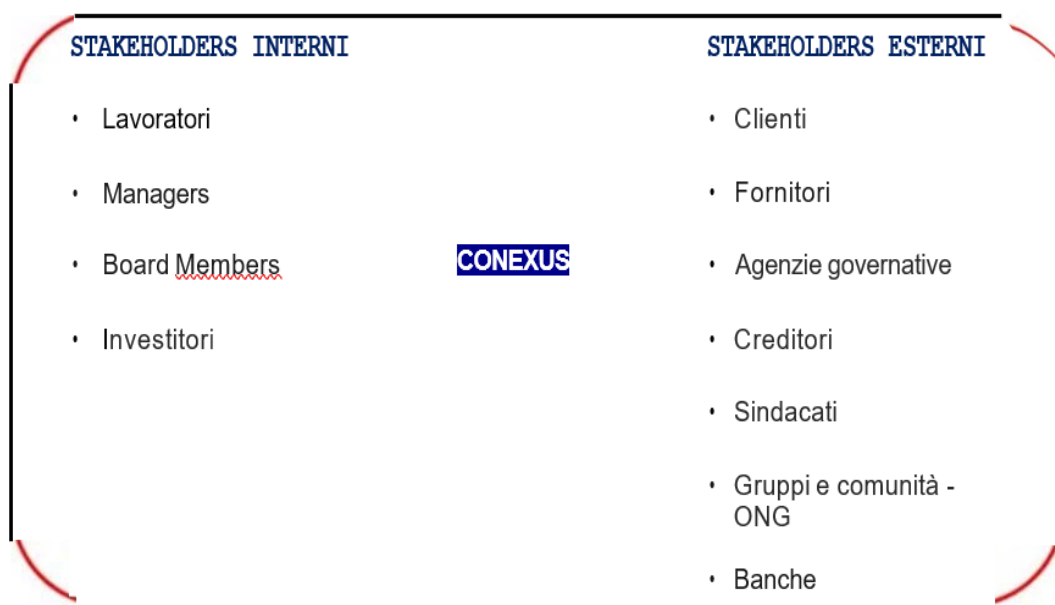
Impegno, etica, responsabilità, onestà sono solo alcuni dei valori in cui Conexus crede ed investe. Essi costituiscono le fondamenta della "way of working", (modo in cui il team decide di lavorare), di tutti coloro che orbitano intorno all'azienda stessa, dai dipendenti ai partner, clienti e fornitori. L'obiettivo di Conexus è quello di tradurre questi valori in azioni e comportamenti concreti all'interno della routine quotidiana.

LE PARTI INTERESSATE - STAKEHOLDERS

Per parti interessate si intende, secondo la definizione della norma SA8000:2014, “Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione”.

Per coinvolgimento delle parti interessate Conexus intende la partecipazione delle stesse, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.

Al fine di coinvolgere le parti interessate, Conexus ha definito e mantiene attivo un processo per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate, all'interno ed all'esterno dell'azienda, i dati e le altre informazioni riguardanti la conformità ai requisiti dello Standard normativo SA 8000, i risultati dei riesami.



POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Conexus con l'adozione del sistema di responsabilità sociale, si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo standard SA8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Conexus, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, persegue e sostiene il rispetto dei diritti dell'uomo internazionalmente affermati e considera la protezione dell'integrità, della salute, dei diritti e del benessere dei propri dipendenti quali elementi primari e fondamentali nell'esercizio e nello sviluppo delle proprie attività.

Ciò significa, per Conexus:

- considerare i propri **DIPENDENTI** come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri **FORNITORI** come partner, non solo per la realizzazione delle attività aziendali ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri **CLIENTI E LE PARTI INTERESSATE** come elemento fondamentale del successo aziendale, lavorando per la loro soddisfazione anche rispetto alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine è un impegno formale per Conexus quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2014;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali Conexus aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- "crescita" del personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perché le persone sono considerate il vero motore dello sviluppo aziendale;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio **SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**, definendo – nell'ambito delle riunioni di **RIESAME DELLA DIREZIONE** - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA8000;
- Migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori e le parti interessate, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità.

È volontà di Conexus che i requisiti di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

1. Lavoro infantile

Lavoro infantile C138 E 182 ILO – R 146 ILO

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo:

- È proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

2. Lavoro forzato o obbligato

Lavoro forzato o obbligato C29 – C105 ILO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto:

- È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

3. Salute e sicurezza

Salute e sicurezza dei lavoratori C155 – R164 ILO

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro:

- Conexus mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.
- Conexus ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva C87 – C98 ILO

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva:

- Conexus non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.
- I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

5. Discriminazione

Discriminazione C100 – C111 ILO – C177

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione:

- È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.
- È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

6. Pratiche disciplinari

- L'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. Non deve utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.
- Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

7. Orario di lavoro

Diritto ad un orario di lavoro stabilito dalle leggi vigenti

- Il lavoro non deve superare le 40 ore settimanali come previsto dal CCNL. In caso di necessità di svolgimento di lavoro straordinario non supererà le 8 ore settimanali così come previsto dal D.Lgs. n. 66/2003.

8. Retribuzione

Diritto ad un salario dignitoso

- Conexus deve rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile). I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale.

9. Sistema di gestione

9.1 Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI

- L'alta Direzione deve definire una Politica scritta in tutte le lingue appropriate per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000
- La Politica e lo Standard SA8000 devono essere esposti in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile, nel luogo di lavoro.
- Conexus deve sviluppare Politiche e Procedure per applicare lo Standard SA8000
- Tali politiche e procedure devono essere comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale in tutte le lingue appropriate. Le stesse informazioni devono essere inoltre condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.
- Conexus deve definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale (si rimanda al documento descrittivo dell'organizzazione inserita nel tool aziendale Asix);
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- Nominare uno o più rappresentanti della direzione e favorire la nomina di uno o più rappresentanti dei lavoratori per la SA8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma; L'elenco non è da considerarsi esaustivo.

9.2 Social Performance Team

Deve essere costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di:

- rappresentante(i) dei lavoratori SA8000;
- Management

Si rimanda alla procedura "SPT per la Responsabilità Sociale" inserita nel tool aziendale Asix.

9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

Il SPT deve condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi e deve inoltre suggerire all'Alta Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni devono avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi.

9.4 Monitoraggio

Il SPT deve monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- la conformità allo Standard;
- l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dallo stesso;
- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard

Si rimanda alla procedura "Gestione Audit" inserita nel tool aziendale Asix.

9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

Conexus deve accertarsi che il personale abbia realmente recepito i requisiti della SA8000 e deve Attuare costantemente un programma di formazione e informazione periodico.

9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

L'organizzazione deve stabilire una procedura scritta per i reclami che sia confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000 (si rimanda alla procedura " gestione delle segnalazioni e delle non conformità" inserita nel tool aziendale Asix.)

9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, Conexus deve cooperare pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000

9.8 Azioni correttive e preventive

Conexus ha definito una procedura per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT deve garantire che queste azioni siano realmente applicate. Si rimanda alla procedura "Gestione delle non conformità e delle azioni correttive" inserita nel tool aziendale Asix

9.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

Conexus attua piani di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi. Conexus valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte, (questionari di verifica dell'apprendimento, presentazione di eventuali lavori di gruppo, esercitazioni pratiche), e mantiene registrazioni sulla loro tipologia e frequenza (si rimanda alle registrazioni e ai piani formativi inseriti nel tool aziendale Asix)

9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

Conexus applica la cosiddetta necessaria diligenza (due diligence), per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. A tal proposito si rimanda alla documentazione/procedura di riferimento inserita nel tool aziendale Asix (procedura "gestione catena di fornitura"; lettera requisiti di CSR; questionario di autovalutazione ecc.)

PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN BASE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA 8000 DI RESPONSABILITA' SOCIALE

1. Lavoro Infantile/Giovani lavoratori

Conexus non intende utilizzare, né tanto meno favorire, l'utilizzo di lavoro infantile/giovanile. Garantisce perciò che nella sua organizzazione vengano impiegati soltanto lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni di età e che non siano più soggetti all'obbligo scolastico.

Conexus intende promuovere tal concetto anche tramite un controllo dei propri fornitori.

Prerequisito di ammissione dei fornitori nella lista dei qualificati è la sottoscrizione di un impegno all'osservazione di tutti i requisiti della SA8000, ivi compreso quello del lavoro infantile/giovanile.

Si rimanda al modello "candidatura spontanea" inserito nel tool aziendale Asix.

FASCE D'ETA'	N. DIPENDENTI 2022	N. DIPENDENTI 2023	N. DIPENDENTI 31.12.2023	N. DIPENDENTI 31.03.2024
15-18	0	0		0
19-32	84	64	71	69
33-40	50	50	50	53
41-50	67	59	127	126
51-60	61	61	212	208
Oltre 60	21	24	36	39
	283	258	496	495

Indicatore

INDICATORE 2024	AZIONE	MONITORAGGIO	RESPONSABILE	TARGET
N° lavoratori infantile / giovani lavoratori	Controllo documenti con dati anagrafici da parte di HR; Estrapolazione organico aziendale per fasce d'età; Modulo candidatura spontanea.	Semestrale	HR	0

2. Lavoro forzato o obbligato

Tutte le persone che Conexus impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Conexus non ammette che il lavoro prestato sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, Conexus si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Indicatore

INDICATORE 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	TARGET
N° reclami relativi al lavoro forzato	Incontri e riunioni con i lavoratori	Semestrale	HR	0

3. Salute e Sicurezza

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

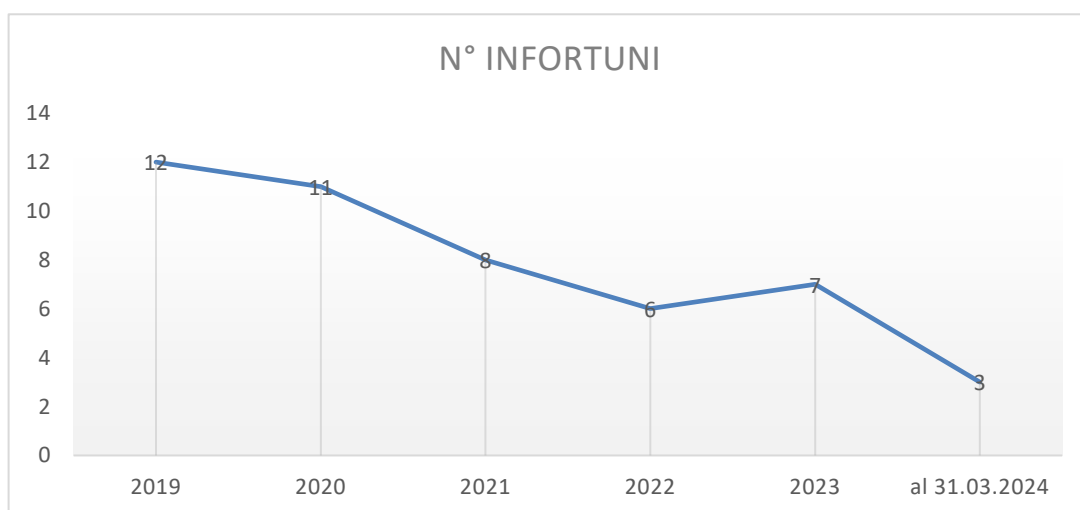
Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori (RSPP);
- è stato realizzato un piano di prevenzione e sicurezza delle strutture aziendali ed è costante il monitoraggio sul funzionamento di attrezzature e mezzi, per verificare costantemente l'idoneità e la sicurezza degli stessi, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari per singola mansione. Si rimanda alla documentazione inserita nel tool aziendale ASIX

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, non si sono mai registrate denunce di malattie professionali.

Da gennaio a marzo 2024 sono stati registrati n.3 infortuni ai Lavoratori di Conexus S.p.A. al netto di n.0 infortuni in itinere.



Ogni infortunio è stato registrato dal servizio HSE.

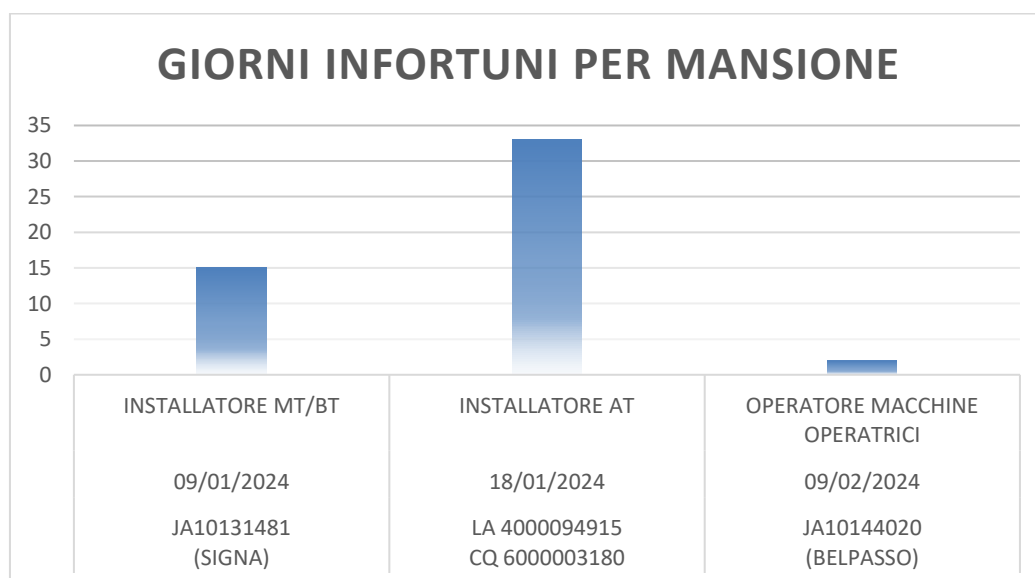
Sono state pertanto acquisiti: dichiarazioni, modulo di indagine sottoscritto dal preposto o Assistente Tecnico all'attività lavorativa, intervista condotta con chiamata diretta al Lavoratore ed al preposto, acquisizione di immagini ecc...

Per ogni infortunio è stata aperta una Non Conformità e l'evento è stato classificato in funzione della gravità nel rispetto delle procedure dell'Organizzazione.

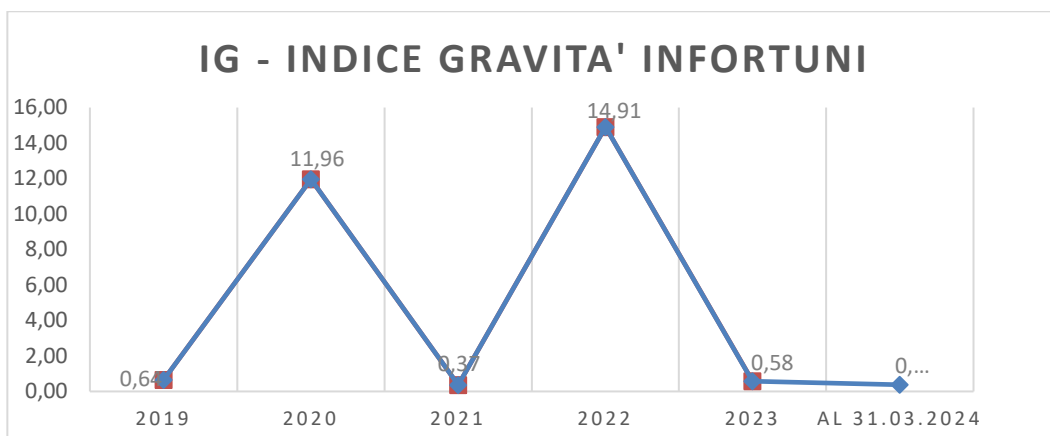
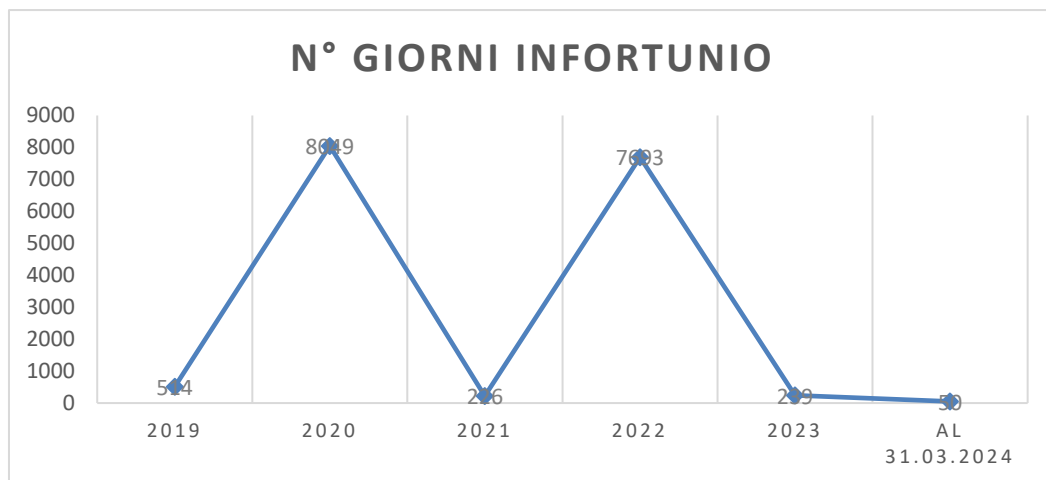
Alla data del 31/03/2024 sono stati registrati n. 2 infortuni di livello 3 e n.1 infortunio di livello 1, classificati in base alla seguente tabella:

LIVELLO CLASSIFICAZIONE INCIDENTE	LIVELLO DI GRAVITA'	CRITERI
1	Lievissimo	Infortuni con un numero di giorni di inabilità temporanea non maggiore di 3 gg.
2	Lieve	Infortuni con un numero di giorni di inabilità temporanea non maggiore di 7 gg.
3	Serio	Infortuni con un numero di giorni di inabilità temporanea non maggiore di 40 gg.
4	Grave	Infortuni con un numero di giorni di inabilità temporanea maggiore di 40 gg.
5	Gravissimo	Infortunio che ha causato conseguenze irreversibili per l'uomo, grave inabilità permanente o morte

Si riporta di seguito un quadro sul numero degli infortuni nel periodo gennaio – marzo 2024, in base alla mansione svolta:



Sono inoltre diminuiti sia i giorni di lavori persi per infortunio che l'indice di gravità



L'Indice di Gravità infortuni presenta un forte incremento negli anni 2020 e 2022 a causa degli incidenti mortali che si sono verificati in quel periodo.

Gli infortuni sono inseriti nel tool Asix come da specifica procedura (si rimanda alla procedura "gestione degli infortuni" inserita nel tool aziendale ASIX).

Obiettivi

OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Ridurre la frequenza degli infortuni	Monitoraggio registro infortuni	Annuale	RSP	Indice Frequenza eventi infortunistici esclusi in itinere (Indice frequenza infortuni n° infortuni / n° ore lavorate) x 1000000	- 20 % rispetto all'anno precedente

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione e all'organizzazione di corsi di formazione.

I temi oggetto delle Attività di Formazione vengono definiti annualmente dalla Direzione Generale. Nei primi giorni dall'assunzione i lavoratori frequentano alcuni moduli formativi obbligatori come previsto dall'accordo Stato/Regioni e dal D.Lgs. 81/2008.

Obiettivi

OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Garantire un'adeguata formazione all'intera popolazione aziendale	Predisposizione del piano di formazione per garantire l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione del personale	Semestrale	RSPP	Ore di formazione erogate	5442

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva:

Conexus rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Conexus attraverso l'Ufficio RISORSE UMANE assicura a tutti i dipendenti la massima trasparenza operativa nel pieno rispetto della normativa sul lavoro e dei regolamenti aziendali.

A tal fine, come si evince dal CCNL applicato, Conexus lascia ampia libertà d'interazione ai propri dipendenti con le OO.SS. e la RSU affinché abbiano una pluralità d'interlocutori per la libera scelta d'aggregazione sindacale.

Indicatore

INDICATORE 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	TARGET
N° iscritti al sindacato	Prendere visione delle liste con dettaglio degli iscritti	Semestrale	HR	Monitorare il n° degli iscritti per assicurarsi che venga garantito il diritto all'aggregazione sindacale

5. Discriminazione

Conexus garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione:

- Il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto di lavoro applicato e l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.
- Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Al fine di favorire il continuo e costante monitoraggio in azienda di eventuali situazioni discriminatorie, Conexus eseguirà periodicamente un'analisi sul clima aziendale al fine di far emergere eventuali situazioni su cui intervenire.

Indicatore

INDICATORE 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	TARGET
N° reclami relativi a discriminazioni	Incontri e riunioni con i lavoratori	Semestrale	HR	0

Discriminazioni di genere

Conexus ha sempre evitato qualsiasi forma di discriminazione di genere, favorendo la promozione e l'aumento qualificato delle presenze femminili tra le funzioni di middle e top management.

A parità di ruolo e responsabilità, alle donne viene riconosciuto lo stesso inquadramento retributivo e contrattuale dei colleghi uomini.

Distribuzione dei sessi per qualifica professionale (al 31 marzo 2024)

QUALIFICA	Femminile	Maschile	Totale complessivo
Dirigente	1	2	3
Impiegato	50	216	266
Operaio		196	196
Quadro		30	30
	51	444	495

<i>Funzione</i>	<i>Dipendenti 31.03.2024</i>
Direzione Aziendale	1
Administration, Finance & Control	10
BUSINESS UNIT ENERGY	231
BUSINESS UNIT TELCO INFRASTRUCTURE	211
400SSAQ - Salute Sicurezza Ambiente e Qualità	11
400RIUM - Risorse Umane	7
400INTE - Information Technology	7
400COIN - Commerciale e Ingegneria	7
300ACQU - Acquisti	10
	495

Part-time Contratti a tempo determinato

Per garantire una maggiore tutela nei confronti delle lavoratrici madri, nel corso degli anni, tutte le richieste di part-time avanzate dalle lavoratrici stesse sono state accolte secondo l'articolazione di orario da loro stesse proposta.

31/03/2024	Full Time/Part Time	Femminile	Maschile	Totale complessivo
Tempo determinato o contratto a termine		0	48	48
	FULL TIME		46	
	PartTime 50%		2	
Tempo indeterminato		51	396	447
	FULL TIME	48	390	438
	PartTime 50%		5	5
	PartTime 75%	1	1	2
	PartTime 80%	1		1
	PartTime 90%	1		1
Totale complessivo		51	444	495

Discriminazioni contrattuali

Conexus nel corso degli ultimi anni, ha attuato una politica di graduale contrazione del ricorso a contratti atipici ed in particolare quelli "a progetto" privilegiando il ricorso a contratti di formazione come quelli di apprendistato professionalizzante. Ciò ha portato ad una costante stabilizzazione dei lavoratori atipici. Infatti, nel 2022 è stato raggiunto l'azzeramento degli stessi. Tuttavia, Conexus intende ancora perseguire suddetta politica nel corso dei prossimi anni.

6. Pratiche disciplinari

In materia di PROVVEDIMENTI disciplinari Conexus applica la normativa prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicato e dal regolamento interno. Sulla Intranet aziendale e nelle bacheche a disposizione dei lavoratori è presente l'estratto del CCNL con i provvedimenti disciplinari.

Nella gestione delle tematiche relative al personale Conexus adotta un approccio basato sul dialogo e sul confronto con i lavoratori, ricorrendo solo come ultima alternativa alle contestazioni e successive pratiche disciplinari.

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro settimanale è di 40 ore, concordato con i lavoratori, e su tale monte ore è conteggiata la retribuzione secondo quanto previsto dal C.C.N.L. L'orario di lavoro aziendale è articolato come segue: dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 17.00 con flessibilità in ingresso e in uscita di 30 minuti solo per il personale impiegatizio.

Non è previsto lavoro su turni ed il servizio di reperibilità è previsto solo per le figure operative.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dalla direzione operativa con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto di lavoro applicato.

Ferie e permessi

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi e secondo quanto stabilito dal regolamento interno.

L'azienda comunica annualmente a seguito di accordo sindacale i periodi di ferie collettive e di chiusura aziendale al fine di consentire al personale una migliore pianificazione del proprio tempo libero.

Lo smaltimento delle ferie e dei permessi in modo da garantire il recupero delle energie psicofisiche del lavoratore è pianificato congiuntamente tra ufficio del personale, lavoratore e suo responsabile.

Mese/Anno	Ore di Ferie da fruire	Ore di Permessi da fruire	Ferie + Permessi Ore Totali	Ferie + Permessi Ore Pro-capite
Gennaio 2023	23167	30007	53174	174
Febbraio 2023	24412	29628	54040	176
Marzo 2023	25783	30319	56102	185
Aprile 2023	25013	29597	54610	181
Maggio 2023	25996	30039	56034	186
Giugno 2023	25614	30023	55637	200
Luglio 2023	24933	30021	54954	200
Agosto 2023	17746	26925	44671	171
Settembre 2023	17818	26898	44716	156
Ottobre 2023	19040	27297	46337	176
Novembre 2023	21106	27192	48298	181
Dicembre 2023	53065	39321	92386	190
Gennaio 2024	49664	39118	88782	180
Febbraio 2024	50055	39462	89517	184
Marzo 2024	54560	27284	81844	165

Obiettivi

OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento del numero di ore lavorative straordinarie effettuate al di sotto delle soglie stabilite dal CCNL	Effettuare controlli mensili per confrontare le ore straordinarie registrate con le soglie stabilite; report/dashboard che mostrino le ore straordinarie per ciascun dipendente nel corso del tempo; Informare i dipendenti sulle soglie stabilite e sui rischi associati al superamento delle ore straordinarie	Mensile	HR	Valore annuale di straordinario per dipendente	≤ 250

8. Retribuzione

Conexus corrisponde ai lavoratori una retribuzione mai al di sotto dei minimi definiti nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro. Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano chiaramente le varie voci che compongono il compenso e l'ufficio del personale è sempre disponibile a fornire chiarimenti.

Obiettivi

OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Garantire una % di retribuzione adeguata, maggiore della soglia di povertà	Effettuare controlli in rapporto al CCNL;;Creare un processo di verifica e approvazione che coinvolga più livelli gerarchici; Coordinamento con la funzione "finance" per garantire che ci siano fondi disponibili per gli stipendi;	Mensile	Amministrazione del Personale	Dati Istat	100%

Tipologia delle forme contrattuali

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto a tempo determinato (ove ne ricorrano i presupposti)
- contratto di apprendistato professionalizzante (ove sussistano i requisiti)
- contratto di somministrazione

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata, mentre è limitato il ricorso ai contratti a tempo determinato (la cui durata media è un anno).

Tipologie contrattuali - Evoluzione storica media al 31 marzo 2024

31/03/2024	2022	2023	2024
EVOLUZIONE STORICA			
Dipendenti	330	265	493
Amministratori	0,25	1	1
Somministrati		3	2
Collaboratori		0,16	1

Retribuzioni

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda dell'anzianità e della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

La parità di trattamento retributivo per profilo professionale è assicurata indipendentemente dalla tipologia di rapporto contrattuale. Non sussiste disparità di retribuzione tra Nord, Centro e Sud poiché si applica il minimo contrattuale.

9. Sistema di Gestione

Politica

È stato redatto il documento della Politica Integrata Conexus Aziendale in conformità agli schemi: SA8000:2014, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 37001:2016, ISO 9001:2015. Tale documento è pubblicato sul sito aziendale, sulla intranet (<https://conexusspa.com/>) e sulla bacheca ed inviato alle parti interessate, in modo da consentire di essere consultabile da chiunque.

Riesame della Direzione

La Direzione, in collaborazione con il SPT, provvede a riesaminare, almeno una volta all'anno, il sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati in ottemperanza ai requisiti della norma e degli altri requisiti sottoscritti dall'azienda.

Rappresentanti Conexus

Per adeguare il Sistema di Gestione SA8000 Conexus ha provveduto a nominare il Social Performance Team composto da: Mirko Manaresi, nel ruolo di Rappresentante del Management, Marco Piccolo nel ruolo di Rappresentante del Management, Flavia Moretti nel ruolo di Rappresentante del Management, Silvia Cardinali nel ruolo di Rappresentanti dei lavoratori SA800, Nicola Sbrana nel ruolo di Rappresentanti dei lavoratori SA800, Sebastiano Grande nel ruolo di Rappresentante dei lavoratori SA8000, Franco Forte nel ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e SA8000; Luca Giannelli nel ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e SA8000.

Dialogo con le parti interessate

I lavoratori di Conexus, i clienti, i fornitori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'organizzazione e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento e miglioramento dello standard è fondamentale.

Controllo dei fornitori

Conexus ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e la selezione dei fornitori sulla base delle loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000, oltre che ISO 9001 e ISO 14001 ISO 45001 ISO 37001. A tal proposito si rimanda alla Procedura04_GESTIONE CATENA DI FORNITURA archiviata nel tool aziendale ASIX. Conexus dà la massima importanza al coinvolgimento, graduale nel tempo, dei fornitori. Questo obiettivo ha come traguardo finale il raggiungimento della piena conformità alla SA8000 di tutta la catena di fornitura. Dall'elenco di tutti i suoi Fornitori, Conexus ha individuato tre categorie di fornitori. Questi sono inseriti all'interno di un albo fornitori che viene periodicamente aggiornato. Su tali fornitori viene periodicamente sottoposto un questionario informativo per verificare la conformità alla norma e viene inoltre richiesta la firma di una lettera di impegno al rispetto della normativa sulla responsabilità sociale, indipendentemente dalla volontà di certificarsi o meno.

Obiettivi

OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Rispetto dell'etica prevista dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo lo Standard Normativo SA 8000:2014	Firma Lettera requisiti di CSR; compilazione questionario di autovalutazione	Semestrale	Procurement	n°Lettere d'impegno e questionari firmati	98% dei fornitori che rispondono alla lettera d'impegno SA 8000:2014

Pianificazione ed implementazione

Conexus garantisce che i requisiti SA8000 sono compresi ed implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

- una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma aziendale (si rimanda all'organigramma inserito nel tool aziendale ASIX);
- la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo, nonché formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;
- il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica aziendale e ai requisiti della norma di riferimento. Tale attività viene effettuata attraverso audit interni secondo le modalità riportate nella procedura relativa (si rimanda alla procedura "audit interni" archiviata nel tool aziendale ASIX).

Problematiche ed azioni correttive

Conexus indaga, tratta e risponde alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non conformità della politica aziendale e ai requisiti della norma. Conexus assicura che non vengano presi provvedimenti disciplinari, o discriminatori nei confronti dei dipendenti che forniscono informazioni riguardanti la conformità della norma. Fino ad oggi non sono state comunque evidenziate non conformità né reclami.

Comunicazione esterna

Conexus ha scelto di utilizzare il presente Bilancio SA8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, fornitori e le Pubbliche Amministrazioni, in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma SA8000. Altri strumenti di comunicazione sono il sito internet, (<https://conexusspa.com/>), ed i contatti diretti con le parti interessate.

INDICATORI DI MIGLIORAMENTO

Per Conexus S.p.A l'individuazione dei KPI riveste un ruolo fondamentale nell'analisi delle performance aziendali misurando l'andamento dei processi aziendali rispetto agli obiettivi prefissati.

La SA8000 è uno standard che promuove la responsabilità sociale e il rispetto dei diritti dei lavoratori, la stesura del bilancio secondo lo standard SA8000 implica la valutazione delle performance sociali dell'organizzazione. Questo bilancio include gli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire e gli indicatori specifici che misurano l'impatto sociale e la conformità agli standard, cruciali per monitorare i progressi ottenuti nel conseguimento dell'obiettivo.

Conexus SpA individua gli obiettivi da perseguire al fine di ridurre le violazioni dei diritti dei lavoratori, incremento della diversità e l'inclusione, il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il monitoraggio degli indicatori invece permette all'organizzazione di valutare i progressi verso gli obiettivi, garantendo così la conformità alla norma SA8000.

Analizzando i KPI, l'organizzazione riesce ad acquisire maggiore consapevolezza dei punti di forza e delle aree di miglioramento consentendo così a Conexus SpA, eventualmente, di adottare azioni mirate per il progresso continuo.

Pertanto, Conexus SpA nella stesura del bilancio, nell'individuazione degli obiettivi da perseguire e nel monitoraggio degli indicatori nel contesto SA8000 vuole contribuire a creare un ambiente di lavoro più etico e sostenibile.

LEGENDA
 INDICATORI: dati di cui al bilancio
 INDICATORI: dati di cui al bilancio per verificare e analizzare i dati necessari per monitorare i progressi ottenuti nel raggiungimento dell'obiettivo

TABELLA CON INDICATORI DI MIGLIORAMENTO

CATEGORIA APPLICAZIONE	INDICATORE	Del bilancio 2022		Obiettivo (2023-2024)		Monitoraggio giugno 2023		Del bilancio 2024		Conferma 2024	Obiettivo (2024-2025)		Monitoraggio giugno 2024		Del bilancio 2024	INDICATORE	INDICAZIONE/COMMENTO	RIFERENZA		
		Valore	%	Valore	%	Valore	%	Valore	%		Valore	%	Valore	%						
COSTI SOCIALI	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
UMANIZZAZIONE	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
PROCEDIMENTI	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
SOLIDITÀ ECONOMICA	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			
	Indicatore																			

OBIETTIVO ONU PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



RIFERIMENTI NORMATIVI


Conexus si impegna a rispettare le leggi nazionali e tutte le altre leggi applicabili, gli standard prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, nonché il presente standard. Quando le sopra citate leggi nazionali e le altre leggi applicabili, gli standard di settore prevalenti, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, ed il presente standard, riguardano la stessa materia, si deve applicare la normativa che risulta più favorevole ai lavoratori. Conexus si impegna inoltre a rispettare anche i principi dei seguenti documenti internazionali:

- ILO Convenzione 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 di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale – norme minime)
- Convenzione 131 (Definizione di minimo salariale)
- 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 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione 183 (Protezione della maternità)
- 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.



Noi facciamo la differenza – condividiamo energia

Am 19.04.2024 um 11:38 Uhr wurden folgende Unterschriften angefragt/Il 19.04.2024 alle 11:38 sono state richieste le seguenti sigle:

Name/Nome	Funktion/Incarico	Datum/Data	Unterschrift/Firma
MARCO PAPPADA'	AD	19/04/2024 11:39	

Digital signiert mit AsiX/Siglato digitalmente con AsiX

