

BILANCIO SOCIALE SA8000 2025 - CONEXUS

Roma, 26 febbraio 2025



**BILANCIO SOCIALE
AI SENSI DELLA NORMA SA8000®:2014**

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.

1. INTRODUZIONE

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui Conexus Spa ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholders e a chiunque sia interessato un mezzo sintetico di:

- evidenza del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in Azienda;
- relazione sulle prestazioni “sociali” dell’Azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti di SA8000.

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

Il presente Bilancio SA8000 è reso disponibile agli Stakeholders e al pubblico attraverso la pubblicazione sul sito internet <https://conexusspa.com/>

Le tabelle riportate all’interno del documento sono da considerarsi solo un esempio degli obiettivi e degli indicatori che Conexus monitora. Per maggiori dettagli si rimanda al documento denominato “INDICATORI DI MIGLIORAMENTO” archiviato nel tool aziendale ASIX.

Conexus Spa è cresciuta seguendo un processo naturale, fatto di piccoli quanto costruttivi passi, che ha permesso di raggiungere un traguardo di tutto orgoglio, un traguardo nuovo che di anno in anno si ripropone lavorando ed investendo per il raggiungimento di nuovi e sfidanti obiettivi.

Oggi Conexus Spa vanta di essere una realtà solida nel campo dell’energia grazie all’impegno e alla dedizione. La sua forza non è data solo dalla presenza nel settore ormai da diversi anni, ma anche e soprattutto da un gruppo di persone dinamiche, motivate, ricche di un prezioso bagaglio tecnico che fanno dell’Azienda uno dei fiori all’occhiello nel panorama.

In tutte le tipologie di servizio erogato vanta grande credibilità, che gli ha consentito anno per anno una crescita esponenziale.

2. PRESENTAZIONE DELL’AZIENDA

CONEXUS Spa è una società specializzata nella progettazione, costruzione e manutenzione di reti aeree e sotterranee, trasporto e distribuzione di energia. Attualmente Conexus è la società italiana del portafoglio Mutares focalizzata sulle operazioni **end-to-end** nel settore dell’energia e rappresenta un partner affidabile e coerente per tutte le società di servizi pubblici e altri clienti del settore.

CONEXUS si posiziona così in prima linea in un settore altamente strategico per la Nazione, in un momento storico chiave che vede grandi investimenti per rendere più semplice la transizione energetica, anch’essa

fondamentale per garantire competitività al nostro Paese per i prossimi decenni.

CONEXUS ha implementato, nell'ultimo anno, il proprio sistema di qualità ottenendo vari certificati in conformità/standard alle norme. Attualmente sono in essere le certificazioni e schemi volontari: UNI EN ISO 9001 • SA8000:2014 • UNI ISO 37001 • UNI EN ISO 14001 • UNI EN ISO 50001 • UNI EN ISO 45001 • MODELLO ORGANIZZATIVO 231 • GHG PROTOCOL.

Impegno, etica, responsabilità, onestà sono solo alcuni dei valori in cui CONEXUS Spa 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 Spa è quello di tradurre questi valori in azioni e comportamenti concreti all'interno della routine quotidiana.

3. PUNTI DI FORZA

- Considerata la pericolosità delle attività che svolge Conexus, viene data grande attenzione alla prevenzione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori. Nonostante ciò, nel 2024 l'indice di gravità è risultato essere basso.
- In termini di discriminazioni, la presenza femminile in azienda non è prevalente a quella maschile ma solo a causa della natura delle attività che vengono svolte nelle sedi operative di CONEXUS. Ad oggi vi sono pochi dipendenti di origine non italiana ma non per volontà dell'azienda (Q4 2024: n° 28 stranieri).
- Le retribuzioni sono conformi a quanto prescritto dal CCNL di categoria.

4. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) E DELLE LORO ASPETTATIVE

CONEXUS ha individuato le seguenti parti interessate (Stakeholders) alle proprie prestazioni sui temi SA8000:

4.1 Stakeholders interni

- Dipendenti
- Collaboratori
- Soci

4.2 Stakeholders esterni

- Fornitori
- Clienti
- Enti Previdenziali e Assistenziali
- Organizzazioni Sindacali Locali
- Organi di controllo (es: ASL - ISPESL)

Le aspettative degli Stakeholders esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di CONEXUS, possono essere così sintetizzate: dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale; migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza); segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali; segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso

5. 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;
- dare particolare importanza alla formazione interna in generale, dando l'accesso a tutti i DIPENDENTI a corsi di formazione svolti in orario di lavoro sia in merito a temi specialistici che generici.
- considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività aziendali ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- sensibilizzare i propri FORNITORI attraverso apposita informazione sulle politiche sociali di CONEXUS Spa e sui contenuti del proprio codice etico e dello Standard SA8000;
- far sottoscrivere ai FORNITORI da cui l'Azienda si approvvigiona con regolarità, specifici impegni di rispetto delle normative sul lavoro, del Codice Etico aziendale e dei requisiti SA8000;

- Realizzare almeno 1 audit all'anno vs FORNITORI scelti a campione per significatività e/o rischiosità, per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000;
- 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. Si rimanda alla procedura inserita nel tool aziendale Asix “PRO_07_04 competenza consapevolezza e formazione” estesa a tutti gli schemi normativi
- 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. A tal fine, inoltre, l’azienda si è dotata di un Regolamento aziendale interno al fine di dare maggiore trasparenza ai comportamenti da tenersi in azienda da parte di tutti i dipendenti.
- 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.

CONEXUS adotta tutte le misure relative alla salute e sicurezza dei lavoratori in conformità al T.U. 81/2008, e poste le basi per un suo effettivo controllo gestionale.

6. Gestione delle risorse umane

Il modello seguito per portare al miglioramento continuo delle condizioni dei lavoratori **è rappresentato da SA8000, i cui requisiti, in forma descrittiva, sono:**

- 1. Lavoro infantile:** dove si esclude l’utilizzo ed il sostegno al lavoro infantile.
- 2. Lavoro obbligato:** dove non si utilizza né sostiene il lavoro obbligato e non viene chiesto al personale di lasciare “depositi” in denaro o documenti di identità al momento dell’inizio del rapporto di lavoro con l’Azienda.
- 3. Salute e sicurezza:** La Società garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia

di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione **dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.**

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: dove viene rispettato il diritto del lavoratore di aderire a qualsiasi forma di organizzazione sindacale e di esercitare di conseguenza la contrattazione collettiva.

5. Discriminazione: la Società non attua né da' sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

6. Pratiche disciplinari: non viene utilizzato né dato sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abuso verbale ("mobbing").

7. Orari di lavoro: vengono rispettate tutte le disposizioni previste dai CCNL.

8. Retribuzione: vengono rispettate tutte le disposizioni previste dai CCNL.

9. Sistema di gestione. Lo standard SA8000 comporta, oltre al monitoraggio interno in merito alla conformità ed al rispetto dei temi sociali in esso contenuti, anche il monitoraggio presso i propri Fornitori, con particolare riferimento a quelli definiti critici.

Vengono coinvolti, nelle su citate attività in tale attività il Resp. SA8000, HR Manager, il Resp. Qualità e, per l'analisi dello stato di applicazione, un rappresentante della Direzione. Vengono inoltre inseriti nelle procedure del proprio Sistema di gestione aziendale i temi SA 8000, con particolare riferimento alle parti inerenti all'Organizzazione Aziendale e responsabilità della Direzione, Audit Interni, Gestione dei Documenti e delle Registrazioni, Gestione delle Non Conformità, Riesame della Direzione.

7. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

1. Lavoro infantile

In Azienda non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni. Qualora dovesse essere rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro o presso i luoghi di lavoro dei fornitori, sarà cura dell'Azienda rivolgersi ai Servizi Sociali competenti territorialmente, dando tutto il supporto affinché sia attivato un adeguato piano di rimedio nei confronti del bambino e/o dei suoi familiari.



VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024 semestre: la composizione dell'organico aziendale nelle fasce d'età è costante negli anni e non denota performance negativa dell'azienda nel rispettare il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale. I dati relativi alle fasce d'età evidenziano che non vengono applicate politiche volte a sostituire personale di età più elevata, e quindi con maggiore anzianità di servizio, con i lavoratori più giovani, al

OBIETTIVO 1° semestre 2025: Rimane fermo l'impegno di Conexus nell'individuare le modalità per garantire il rispetto dei limiti di legge e per porre rimedio a situazioni anomale di cui l'organizzazione dovesse venire a conoscenza o che si realizzassero per violazione dei limiti individuali e sottoscritti dall'organizzazione

INDICATORE					
FASCE D'ETA'	N. DIPENDENTI 31.12.2022	N. DIPENDENTI 2023	N. DIPENDENTI 31.12.2023	N. DIPENDENTI 30.06.2024	N. DIPENDENTI 31.12.2024
15-18	0	0	0	0	0
19-32	84	67	74	80	67
33-40	56	47	53	53	47
41-50	67	61	131	125	63
51-60	61	59	214	227	81
Oltre 60	26	26	37	39	28
	294	260	509	524	286

INDICATORE	2022	2023	2024
N° casi di rilevamento di lavoro infantile	0	0	0
N° segnalazioni di reclamo per lavoro infantile	0	0	0

2. Lavoro obbligato

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Azienda. Non sono effettuate trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc). L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari quali, per esempio, carta d'identità, codice fiscale, permesso di soggiorno (ove necessario) coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR. Nel

contratto di lavoro viene fatto rimando a quanto previsto nel CCNL di categoria.

Si segnala che l'azienda, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, valuta, su richiesta del lavoratore, la possibilità di concedere anticipi su T.F.R., al fine di venire incontro a specifiche necessità economiche del personale. Nell'anno 2024 sono stati richiesti ed erogati n. 2 Anticipi su TFR.

È stato inoltre predisposto un questionario, (valutazione sul clima e l'ambiente), la cui analisi spetterà al RSGRS in collaborazione con HR Manager. A fronte dei risultati verranno previste, laddove necessario, azioni correttive e di miglioramento. Allo stato attuale ancora non è stata realizzata una valutazione di clima aziendale ma Conexus si avvale di una serie d'indicatori dai quali si evincono, se presenti, evidenze di conflitti specifici.



VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024 : Gli indicatori di performance inerenti il requisito "orario di lavoro" dimostrano un trend positivo e costante negli ultimi tre anni.

INDICATORE	2022	2023	2024
N° segnalazioni di reclamo per lavoro obbligato	0	0	0

OBIETTIVO 1° semestre 2025: Rimane fermo l'impegno di Conexus di non ricorrere nè sostenere l'utilizzo del lavoro obbligato, nè richiedere al personale di lasciare depositi in denaro o documenti d'identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda

3. Salute e sicurezza

Conexus pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di attuare tutto quanto è previsto in tale materia dapprima dal D. Lgs 626/94 e, oggi, al T.U.81/08.

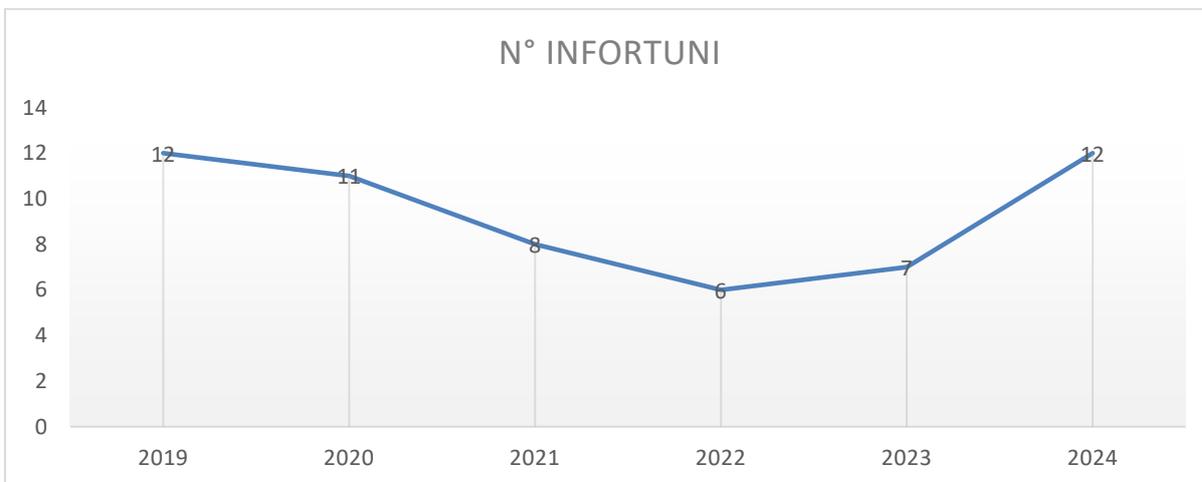
Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- 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 (tool aziendale).

Infortunati 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.

Nel 2024 sono stati registrati n.12 infortuni ai Lavoratori di Conexus S.p.A. al netto di n.2 infortuni in itinere.



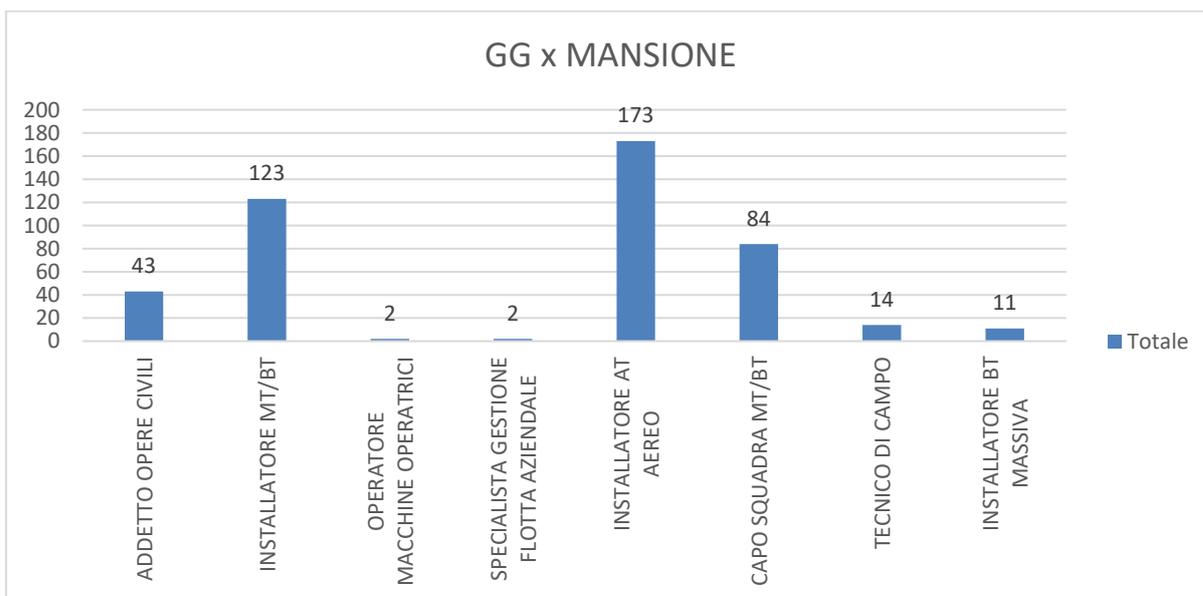
Ogni infortunio è stato registrato dalla funzione HSE. Sono state pertanto acquisiti: dichiarazioni, modulo di indagine sottoscritto dal preposto o Assistente Tecnico all'attività lavorativa, intervista condotta con chiamata diretta al Lavoratore ed al preposto, acquisizione di immagini ecc...

Ogni evento è stato classificato in funzione della gravità nel rispetto delle procedure dell'Organizzazione.

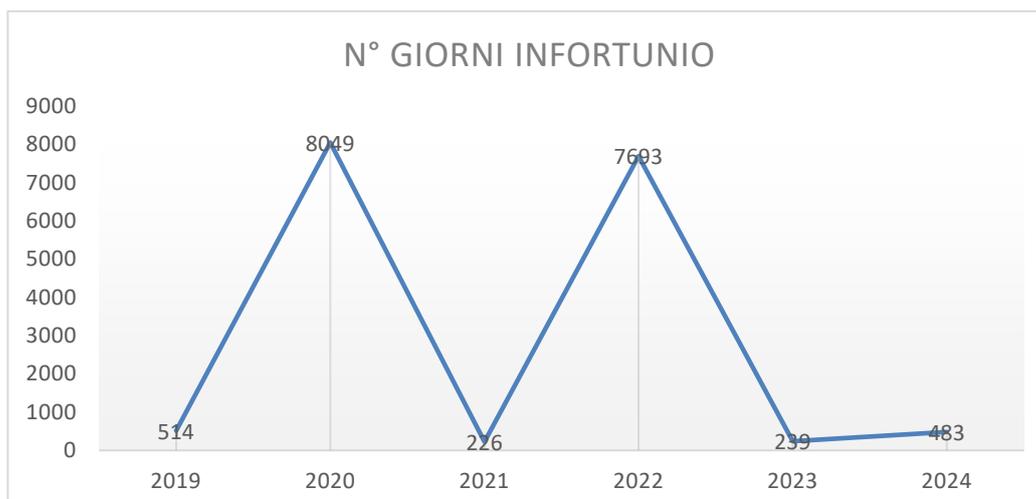
Alla data del 31/12/2024 sono stati registrati n. 7 infortuni di livello 3, n.2 infortunio di livello 2, n.3 infortuni di livello 1 e n.1 l' infortunio in itinere di livello 1, e n.1 infortunio in itinere di livello 2, classificati in base alla seguente tabella:

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 – dicembre 2024, in base alla mansione svolta (incluso itinere):



I giorni totali di infortunio nel 2024, nonché l'indice di gravità sono aumentati rispetto all'anno precedente.



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).

Attività di prevenzione e formazione

L'andamento della salute e sicurezza sul lavoro 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.

La formazione riguardante la salute e sicurezza viene quindi normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti. Vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria da parte del Medico competente in base al protocollo sanitario.



VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024: Conexus ha ottenuto nel tempo riscontro della sua gestione in ambito di salute e sicurezza, attestata non solo dallo stato delle condizioni di lavoro ma anche, e più oggettivamente, dal numero e dalla tipologia di infortuni. In linea con il D.Lgs 81/2008 Conexus ha nominato un RSPP e ne applica tutti i requisiti. L'azienda condivide con tutto il personale processi e procedure sulla salute e sicurezza; tiene documentazione e registrazioni aggiornate in tema di salute e sicurezza

OBIETTIVO 1° semestre 2025: Rimane fermo l'impegno di Conexus di garantire un ambiente salubre grazie a: una corretta valutazione dei rischi; corretto utilizzo e manutenzione dei DPI e delle attrezzature; ricerca costante di nuovi prodotti/attrezzature/macchinari che corrispondono a criteri di ecosostenibilità per una maggiore tutela dei lavoratori, degli stakeholders e dell'ambiente; un luogo di lavoro sicuro ed una corretta e tempestiva formazione del personale (investimento costante in corsi di formazione ed informazione rivolti ai dipendenti)

INDICATORE	2022	2023	2024
N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs 81/2008, art. 41 c.2 lett c)	0	0	0
N° infortuni avvenuti nell'anno (eccetto "in itinere" e durata inferiore a 3 giorni)	6	7	10
Durata complessiva degli infortuni (eccetto "in itinere" e durata inferiore a 3 giorni) (GG)	7693	239	479
Indice Frequenza eventi infortunistici esclusi in itinere (n°)	11,63	16,85	16,48
Indice di gravità	14,91	0,58	0,66
N° Infortuni in itinere	3	3	2
Durata (N°) giorni infortuni in itinere	103	179	8
N° ore di formazione erogate (obbligatoria+integrativa)	na	9663	6725

4. Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione collettiva

CONEXUS rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva. Per la gestione del personale viene osservato regolarmente il CCNL le cui copie sono state messe a disposizione dei dipendenti. CONEXUS, anche tramite la certificazione SA8000, incentiva le forme di partecipazione e comunicazione tra lavoratori e tra essi e la direzione. Il rappresentante dei lavoratori per la SA8000 eletto da questi ultimi facilita la comunicazione con la direzione nelle questioni legate a tale standard e partecipa attivamente alla sua implementazione.

Attualmente all'interno dell'azienda il numero degli iscritti al sindacato è 77.



VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024: Tutti gli indicatori evidenziano la piena libertà dei lavoratori di : associarsi a sindacati di loro scelta, godere regolarmente delle agibilità sindacali, godere di un completo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.

OBIETTIVO 1° semestre 2025: Rimane fermo l'impegno di Conexus nel garantire a tutto il personale il diritto di formare e aderire ai sindacati di loro scelta

INDICATORE	2022	2023	2024
N° ore sciopero	0	0	0
N° ore permesso sindacale	0	4	93
N° ore riunioni sindacali	35	200	229
N° vertenze per comportamento antisindacale	0	0	0
N° vertenze sindacali gestite	0	2	0
N° lavoratori iscritti ad un sindacato	42	51	77

5. Discriminazione

CONEXUS, in linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa o comunque legata

alla razza, ceto, origine, sesso, orientamento sessuale, affiliazione politica, iscrizione sindacale, età.

L'azienda agisce introducendo azioni utili ad evitare ogni forma di discriminazione e vigila perché i suoi Fornitori seguano lo stesso principio.

Presenza femminile: la presenza femminile in azienda è inferiore alla presenza maschile in tutte le aree Aziendale causa tipologia di attività.

Part-time e 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.

Cessazioni/assunzioni: nel corso del 2024 sono avvenute nuove assunzioni, a seguito dell'aggiudicazione di nuove gare di appalto.

Extracomunitari: attualmente sono presenti 11 lavoratori extracomunitari.

Disabili e categoria protetta: 4 presenti in azienda.



VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024: L'incidenza dell'organico di sesso femminile sul totale dei dipendenti si attesta in leggera crescita rispetto ai due anni precedenti mentre per quanto riguarda l'incidenza nei ruoli apicali dell'azienda si evidenzia costante attenzione da parte dell'azienda a non attuare né sostenere la discriminazione in fase di assunzione, né nella retribuzione o all'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. Da tener presente **la particolarità delle attività delle quali si occupa Conexus.**

OBIETTIVO 1° semestre 2025: Oltre al mantenimento della conformità rispetto ad adempimenti legislativi, l'obiettivo principale di Conexus riguarda l'assenza di segnalazioni da parte di lavoratori o del Social Performance Team sull'applicazione dei criteri discriminatori nella gestione del rapporto di lavoro

INDICATORE	2022	2023	2024
N° uomini	276	446	259
N° donne	20	50	27
N° donne dirigenti	0	1	0
N° donne quadri	0	0	2
N° donne impiegate	20	49	24
N° stranieri	20	28	28
N° stranieri con permesso di soggiorno	6	5	11
N° stranieri dirigenti	0	0	0
N° stranieri quadri	0	0	0
N° stranieri operai	20	28	28

6. Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono presi nei casi previsti dalla legge secondo quanto previsto dalla l. 300/70 nonché del codice disciplinare aziendale.

Sono in numero molto limitato e la causa principale è dovuta ad un non corretto svolgimento delle attività, su segnalazioni del cliente o su controlli interni (audit).

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento, che è finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore.

Le sanzioni possono essere:

- il rimprovero verbale;
- la sospensione dal servizio;
- il rimprovero scritto;
- il licenziamento con preavviso;
- la multa;
- il licenziamento senza preavviso



VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024: Nel 2024 sono state adottate N°12 sanzioni disciplinari . Tali sanzioni sono state adottate nel pieno rispetto della normativa vigente e sono state utilizzate come estrema ratio a seguito di comportamenti non conformi all'etica professionale da parte dei dipendenti. Si segnala inoltre che per ciascun procedimento o sanzione viene effettuata una specifica analisi e valutazione congiunta da parte dei diversi referenti aziendali e funzione HR.

OBIETTIVO 1° semestre 2025: Conexus s'impegna a non utilizzare e a non dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale

INDICATORE	2022	2023	2024
Procedimenti, contestazioni disciplinari	29	21	12
Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	0	1	2
Istanze giudiziarie per molestie sessuali	0	0	0
N° casi di rilevamento di lavoro obbligato presso fornitori	0	0	0
N° segnalazioni di reclamo per lavoro obbligato	0	0	0
N° licenziamenti	4	0	3

7. Orario di lavoro

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, CONEXUS rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

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.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

L'azienda inoltre comunica, annualmente e 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.

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

Il ricorso a lavoro straordinario fermo restando la richiesta dell'Azienda e l'accettazione preventiva del dipendente, previsto tra l'altro solo in occasioni eccezionali che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuove risorse, sarà effettuato secondo quanto stabilito dal CCNL e non supererà mai quanto stabilito dalla norma (260 ore annue). Le stesse saranno totalmente riconosciute

nella busta paga del mese a seconda del livello contrattuale del dipendente.

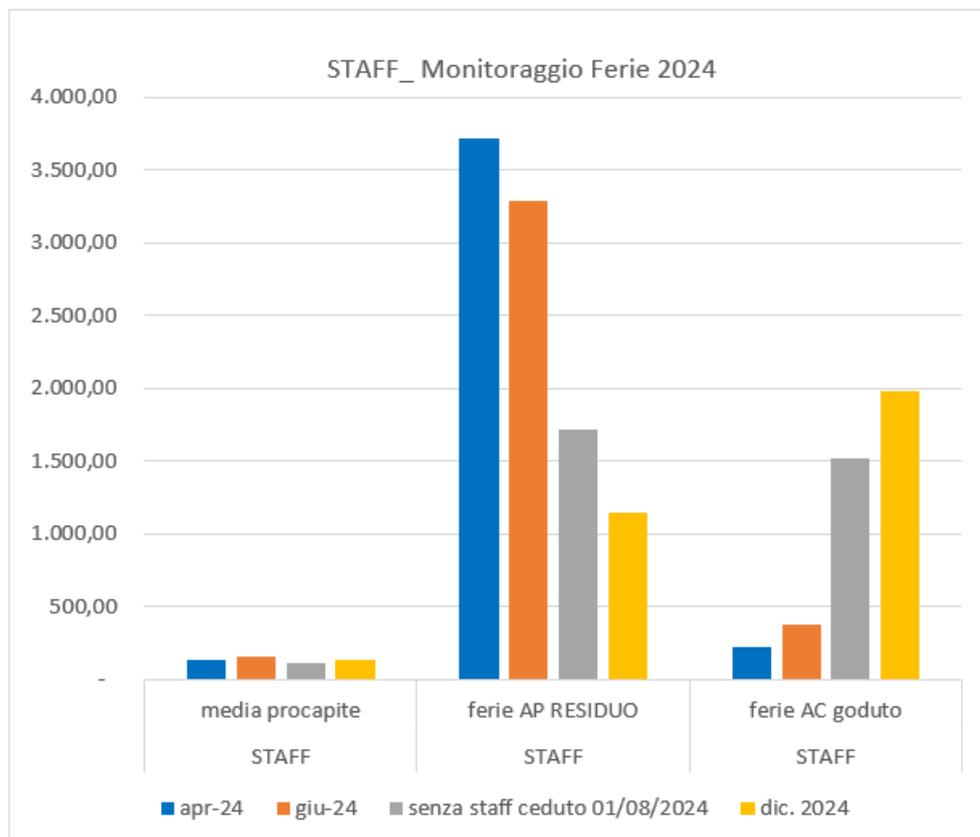
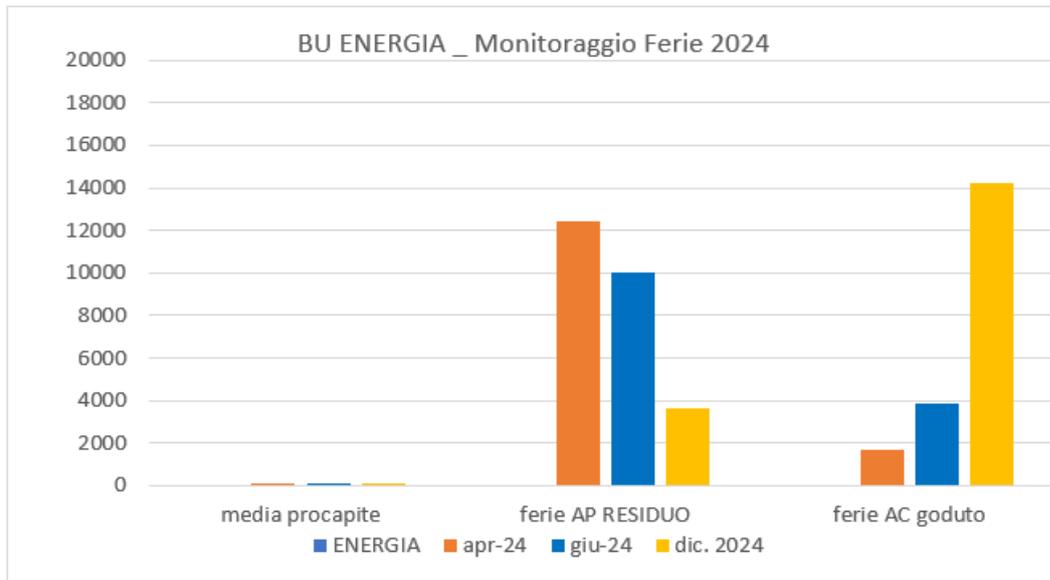
Da sempre CONEXUS pone estrema attenzione, per sua missione, al benessere e allo sviluppo armonico del dipendente in tutte le sue dimensioni ed applica ciò anche nel rispetto delle esigenze dei lavoratori a fronte dei tempi di lavoro.

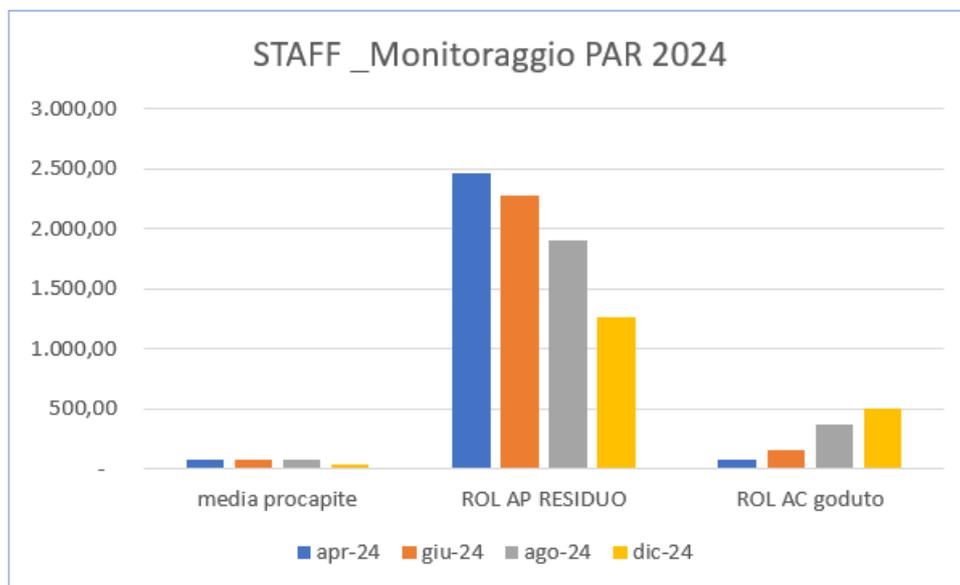
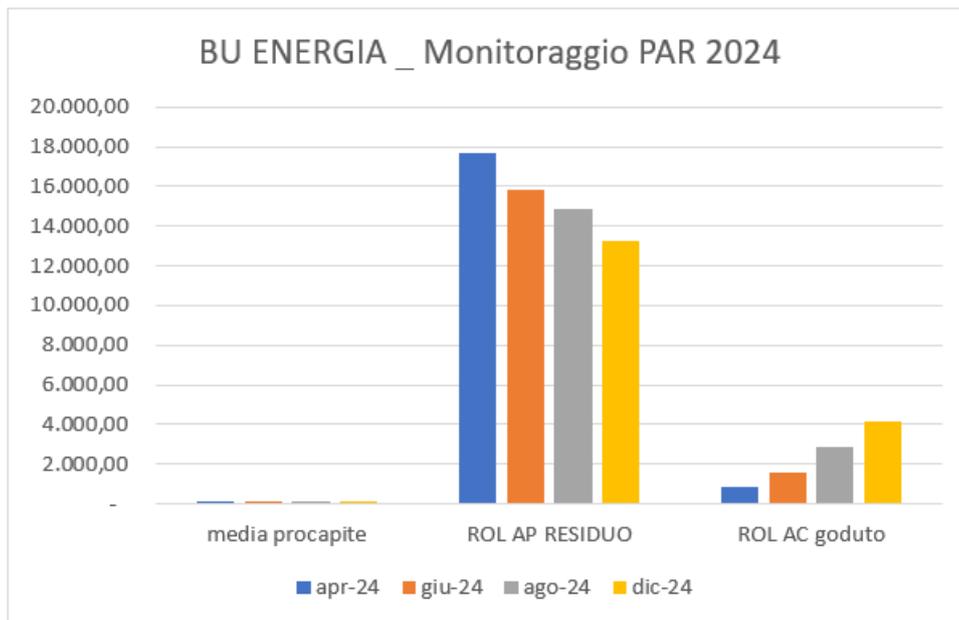


VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024: Gli indicatori di performance inerenti il requisito "orario di lavoro" dimostrano un trend positivo e costante negli ultimi tre anni.

OBIETTIVO 1° semestre 2025: Rimane fermo l'impegno di Conexus di uniformarsi, alle leggi applicabili nel settore, all'orario di lavoro previsto dal CCNL e dagli accordi integrativi aziendali vigenti

INDICATORE	2022	2023	2024
N° ore di straordinario	250	<=250	<=250
Media ore di straordinario per dipendente	84	97	50





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.

Non sono mai state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità ecc...).

Non sussiste disparità di retribuzione tra Nord, Centro e Sud poiché si applica il minimo contrattuale.

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).



VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024: Le retribuzioni erogate da Conexus sono corrispondenti agli standard definiti nei contratti nazionali ed in quelli integrativi. Conexus retribuisce le ore di straordinario in misura superiore rispetto alle ore ordinarie

OBIETTIVO 1° semestre 2025: Rimane fermo l'impegno di Conexus di : garantire che la retribuzione sia conforme a quanto previsto dal CCNL e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale; che le trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori ; che non vengano stipulati accordi di lavoro in nero e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza sociale

9.Sistema di Gestione

9.1 Politiche Procedure e RegISTRAZIONI

Conexus, consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito delle sue attività, ha deciso ad aprile del 2023 di dotarsi di un sistema di gestione della responsabilità sociale il quale è stato soggetto, nel corso degli anni, ad implementazioni al fine di renderlo conforme all'ultima versione della norma SA8000:2014 che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

INDICATORE	2022	2023	2024
N° contratti a tempo indeterminato	230	449	224
N° contratti a tempo determinato	64	47	59
N° contratti di apprendistato	0	10	1
N° contratti somministrati	0	3	2
N° contratti formazione	0	0	0

L'azienda si è pertanto dotata di:

- una politica resa pubblica ai dipendenti mediante: affissione in bacheca, pubblicazione sulla intranet aziendale, in modo da consentire di essere consultabile da chiunque, come segnale del continuo e costante impegno della stessa profuso nel rispetto della norma. Tale politica è resa pubblica anche ai principali Stakeholders mediante pubblicazione sul sito web dell'azienda come parte integrante del bilancio sociale;
- un sistema di gestione SA8000 poggiato su procedure operative volte al rispetto dei principi cardine della norma e annualmente aggiornato alla luce delle modifiche normative e/o organizzative. Tali procedure sono state comunicate in modo efficace e rese disponibili attraverso percorsi di comunicazione e informazioni;
- di una procedura di riesame annuale di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell'ottica del continuo miglioramento.

Conexus s'impegna a mantenere e conservare appropriate registrazioni.

VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024: costante e continuo è stato l'impegno per l'implementazione delle procedure già esistenti allo scopo di adeguarle allo schema normativo SA8000:2014



OBIETTIVO 1° semestre 2025: Rimane fermo l'impegno di Conexus di conformarsi a tutti i requisiti della SA8000; conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti ; mantenere l'impegno del miglioramento continuo; mantenere una politica documentata, implementata, attiva, accessibile in forma comprensibile a tutto il personale

9.2 Social Performance Team

Il 1° novembre del 2023 CONEXUS ha introdotto all'interno della sua organizzazione un Comitato, il Social Performance Team, che come indicato nella norma deve includere una rappresentanza equilibrata di:

- Rappresentanti dei lavoratori SA8000
- Management

Ad oggi il SPT è così composto:

- N° 3 Rappresentanti del Management
- N°3 Rappresentanti dei lavoratori per la Responsabilità Sociale
- N°2 Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza e per la Responsabilità Sociale

Nel corso della prima riunione del Comitato, lo stesso ha definito la procedura per il proprio funzionamento; ad ogni successiva riunione di monitoraggio il Comitato ha adeguato le procedure per implementare la sua funzionalità

Tra i principali compiti del Comitato SPT c'è quello di identificare le Aree di rischio e le relative azioni correttive da realizzare al fine di limitare l'evento rischioso. Tali azioni devono avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi. Le valutazioni andranno svolte basandosi sulle informazioni ottenute attraverso le tecniche di raccolta dati più idonee.

Il Comitato SPT effettua azioni di monitoraggio delle attività svolte nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo: la conformità agli standard; l'attuazione e l'efficacia delle azioni pianificate per affrontare i rischi, e le modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione.

Il Comitato SPT effettua audit interni periodici e, ogni qualvolta se ne renda necessario organizza incontri periodici per esaminare le eventuali segnalazioni/non conformità pervenute per identificare eventuali azioni di miglioramento. Per la gestione delle non conformità, delle azioni correttive e/o preventive Conexus ha redatto ed implementato una apposita procedura alla quale si rimanda (inserita nel tool aziendale ASIX: PRO_09_04 Gestione delle segnalazioni e delle non conformità).



VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024: Nel corso dell'anno 2024 costante e continuo è stato l'impegno da parte dei membri del comitato SPT al fine di adeguare alla norma SA8000:2014 il proprio funzionamento.

OBIETTIVO 1° semestre 2025: Rimane fermo l'impegno del Social Performance Team di : condurre periodicamente ed in forma scritta la valutazione dei rischi; suggerire a Senior Management le azioni correttive per affrontare i rischi; monitorare efficacemente le attività che si svolgono nel luogo di lavoro; condurre audit interni periodici; garantire che le azioni preventive e correttive siano realmente applicate

9.3 Controllo dei fornitori

CONEXUS ha strutturato un sistema di verifica e sensibilizzazione sull'operato dei fornitori (per quanto possibile esteso anche alla catena di sub-fornitura), chiedendo agli stessi, come condizione per il mantenimento all'interno dell'Albo Fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000 e evidenze di tale rispetto. Il sistema prevede inoltre una definizione del livello di criticità e rischio attraverso una mappatura degli stessi, (si rimanda al modello MRT_09.10_24_MAPPATURA FORNITORI_SA8000 inserito nel tool aziendale ASIX) e, in base a tale livello, strumenti specifici di verifica e analisi degli elementi e indicatori di effettivo rispetto.

Laddove il rischio di possibili non conformità allo schema della SA8000 si evidenziasse, CONEXUS stabilisce le modalità per richiedere l'adozione di azioni specifiche da parte dei fornitori stessi concordate per ridurre/cancellare le anomalie/non conformità emerse. 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.

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 Procedura 09_07_GESTIONE CATENA DI FORNITURA_SA8000 archiviata nel tool aziendale ASIX.



VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEL 2024: implementazione della procedura di risk assessment della catena di fornitura. Adeguamento della procedura di risk assessment dell'azienda e costante monitoraggio.

OBIETTIVO 2025: Certi dell'ampio margine di miglioramento, Conexus si pone come obiettivo la diminuzione del rischio esistente sul sistema di gestione SA8000 e sulla catena di fornitura.

9.4 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).

9.5 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.

9.6 Organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali presenti sul territorio sono informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti (bilancio) attraverso il sito internet aziendale. Sulla bacheca interna sono affissi i riferimenti delle principali OOSS presenti sul territorio, a disposizione di tutto il personale interno.

9.7 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.

9.8 Collettività

CONEXUS è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori. Materiale utile al riguardo (es.: documento della politica aziendale, certificazioni di prodotto e di sistema possedute, eventuali articoli di stampa) è disponibile in Azienda e sul sito internet aziendale.

9.9 Riesame della Direzione

Con cadenza annuale la Direzione esamina i risultati del Sistema di Gestione della SA8000. 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.

CONCLUSIONI

CONEXUS si adegua a quanto previsto dal punto 9.1 (Politiche Procedure e RegISTRAZIONI), lasciando libero accesso agli auditor all'azienda per l'esecuzione di audit (interviste individuali, interviste di gruppo, analisi dei documenti).

È stata predisposta un'informativa relativa allo standard SA8000 affissa nelle bacheche aziendali. Allo scopo di sensibilizzare tutto il personale addetto ai principi della norma e, relativamente la possibilità di poter effettuare eventuali reclami/segnalazioni o opportunità di miglioramento, verranno pianificati per il biennio 2025-26 incontri atti a sensibilizzare i lavoratori relativamente tali tematiche.

Conexus consapevole di quanto sia importante definire una strategia di sostenibilità nel contesto economico attuale, ha deciso di misurare l'impatto delle proprie attività adottando lo strumento di analisi **SI Rating**. Questa azione delinea tra le sue priorità aziendali la misurazione, la rendicontazione ed il monitoraggio dei propri effetti in base ai criteri ESG (Environmental, Social, Governance). **SI Rating** tiene conto anche di come Conexus sia allineata agli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile con le sue attività e scelte quotidiane.

È in corso la redazione del bilancio di sostenibilità ESG.