

Politica per la Responsabilità Sociale SA 8000:2014 e la Salute e sicure dei dipendenti sui luoghi di lavoro UNI EN ISO 45001:2023

La CITIGAS Coop S.p.A. nell'ambito del proprio sistema di relazioni economiche e sociali, assume l'impegno per la Responsabilità Sociale SA 8000 riconoscendone il fondamento nella continua ricerca del miglioramento delle condizioni di lavoro del proprio personale e nel rispetto della loro dignità e libertà individuale.

L'Alta Direzione consapevole del ruolo svolto nel mercato di riferimento, s'impegna a contribuire alla graduale diffusione dei valori etici e sociali a una sfera di portatori d'interesse sempre più ampia.

In tal senso la Citigas Coop S.p.A.:

- ✓ Considera il proprio personale come la sua principale risorsa: ne garantisce i diritti e ne supporta lo sviluppo professionale e personale;
- ✓ Ritiene i propri fornitori partner fidati per la realizzazione della qualità dei propri prodotti e servizi e per il raggiungimento degli obiettivi di equità sociale;
- ✓ Sostiene il dialogo con le Organizzazioni Sindacali nel rispetto dei diritti e delle volontà del proprio personale;

La CITIGAS Coop S.p.A. assume formalmente l'impegno a:

- ✓ Conformarsi a tutti i requisiti della Norma SA8000 e di tutte le norme vigenti in questo ambito;
- ✓ Osservare le Leggi nazionali, le altre Leggi e requisiti vigenti da essa sottoscritti comprese le disposizioni, le raccomandazioni internazionali e loro interpretazioni ufficialmente emanate dagli organi deputati in materia di diritti umani (ILO - ONU);
- ✓ Adeguare il presente documento alle evoluzioni normative di settore e a tutti gli altri dettami di natura etico-sociale;
- ✓ Comunicazioni trasparenti: all'atto dell'assunzione i dipendenti devono ricevere informazioni complete e trasparenti sui contratti che regolano i rapporti di lavoro.

Per il raggiungimento dei propri obiettivi la Citigas Coop S.p.A. manifesta la volontà di coinvolgere e condividere gli impegni per una diffusa Responsabilità Sociale a tutta la catena di fornitura di prodotti o servizi in conformità ai seguenti requisiti:

Lavoro infantile e minorile

Nel rispetto delle Leggi nazionali e internazionali a sostegno della protezione, tutela e dello sviluppo psico-fisico del bambino, la Citigas Coop S.p.A. non fa ricorso all'impiego di minori né da sostegno all'utilizzo del lavoro minorile. Nel caso in cui si riscontrasse un'erronea presenza di minore, la Società porrà in essere adeguate azioni di sostegno e recupero del minore coinvolto come da PRO 01 Procedura Gestione Lavoro Infantile *fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica;*

Obiettivo qualitativo: Rifiuto totale di qualsiasi forma di lavoro minorile o lavoro forzato.

Target quantitativo: Intento di raggiungere un incremento del 20% del numero di audit interni svolti sui cantieri per valutare la presenza di lavoro minorile e forzato nelle operazioni entro il 2026.

Lavoro forzato e obbligato

In conformità alla convenzione ILO 29, la Citigas Coop S.p.A. non ricorre né sostiene qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato: il personale svolge l'attività lavorativa secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento. Nell'intraprendere un nuovo rapporto lavorativo, l'Azienda non richiede la consegna dei documenti del personale in formato originale, non sono oltremodo previste forme di deposito o trattenute





di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative come da PRO 07 Procedura per il lavoro Forzato ed Obbligato.

Obiettivo qualitativo: Rifiuto totale di qualsiasi forma di lavoro e utilizzo di lavoro forzato.

Target quantitativo: Mantenere a 0 le denunce di lavoro obbligato o costretto.

Migliorare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e doveri Effettuare attività di informazione dei lavoratori sull'applicazione del CCNL (TFR, busta paga, ecc.) con particolare riferimento a turni di riposo, ferie e reperibilità da eseguirsi annualmente.

Salute e sicurezza sul lavoro

In conformità alle Leggi nazionali la Citigas Coop S.p.A. garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre. La Società ha, infatti, messo in atto tutte le azioni idonee ad arginare e prevenire le cause dei potenziali rischi. Tutto il personale è informato sui rischi in materia di salute e sicurezza derivanti dallo svolgimento delle attività lavorative. La Citigas Coop S.p.A. è un'azienda certificata ISO 45001.

In tale ottica, la nostra azienda si impegna a:

- definire, mantenere ed aggiornare il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori (SGSL), in conformità alle normative vigenti in materia e alla norma ISO 45001:2023 e D. Lgs 81/08;
- mettere a disposizione le necessarie risorse umane, competenze specialistiche e risorse tecniche e finanziarie per la propria protezione, nonché dispositivi di protezione individuali;
- rispettare le disposizioni legali applicabili e le altre prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive che riguardano direttamente o indirettamente lo specifico ambito di tutela di salute e sicurezza sul lavoro, garantendo l'effettuazione di frequenti valutazioni dei rischi in materia di salute e sicurezza;
- garantire a tutti i dipendenti un ambiente di lavoro sicuro;
- migliorare continuamente le proprie prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento allo stato di benessere e di confort dei propri lavoratori;
- promuovere la partecipazione di tutti i lavoratori al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e sicurezza nei confronti degli stessi colleghi e dei terzi;
- selezionare i propri fornitori in relazione al loro rispetto dei principi di tutela di salute e sicurezza dei propri lavoratori e di persone terze.

Target quantitativo:

-Monitoraggio dei dati relativi a malattie ed infortuni/incidenti sul lavoro limitandone l'accadimento e perseguendo l'obiettivo "0" infortuni.

-Formazione specifica e di base al 100% dei dipendenti come da legislazione vigente.

Condizioni di lavoro

La Citigas Coop S.p.A. si impegna ad affrontare i diversi problemi legati alle condizioni lavorative mediante sondaggi della soddisfazione dei dipendenti nel pieno rispetto del loro anonimato raccogliendo suggerimenti e richiesta dagli stessi.

La Citigas Coop S.p.A. si impegna a garantire condizioni di lavoro che possano bilanciare l'equilibrio tra lavoro e vita privata garantendo la flessibilità del lavoro.

Il lavoro flessibile si riferisce ad accordi di lavoro non ordinario che tengono conto delle esigenze personali di un dipendente.

La Citigas Coop S.p.A. si impegna a garantire una retribuzione e benefit sociali accordati ai dipendenti.

Target quantitativo: Raggiungimento di un incremento del 20% della soddisfazione dei dipendenti entro il 2026.





Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Citigas Coop S.p.A. ha informato il proprio personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali. Inoltre, la Citigas Coop S.p.A., qualora se ne verificassero le condizioni, mette a disposizione mezzi e spazi per la comunicazione con i lavoratori al fine di garantire e promuovere la contrattazione collettiva, come da PRO 04 Procedura per la contrattazione collettiva.

Target quantitativo:

- Mantenimento del numero di dipendenti inclusi in un contratto collettivo nazionale di lavoro al 100% nel 2030.
- Nessun reclamo per violazioni libertà sindacale.

Discriminazione

La Citigas Coop S.p.A. conformemente ai principi etici da essa sottoscritti non dà sostegno a forme di discriminazione basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra espressione di discriminazione. Per tutte queste condizioni che richiedessero particolari bisogni o, l'esercizio di specifiche pratiche/principi, la Società assicura il libero esercizio di tali diritti ai propri lavoratori. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento e al pensionamento.

La Citigas Coop S.p.A. diffonde e garantisce il rispetto della dignità individuale di ciascuno come da PRO 05 Procedura per la Gestione delle discriminazioni.

Target quantitativo:

Intento di raggiungere almeno l'85% del numero di dipendenti sottoposti a formazione per la sensibilizzazione in materia di diversità, discriminazione e molestie entro il 2026.
Nessuna denuncia per mobbing.

Procedure disciplinari

Nel pieno rispetto della normativa applicabile, la Citigas Coop S.p.A. ha cura dell'osservanza delle regole comportamentali volte alla tutela della dignità di tutto il personale vietando: ogni forma di coercizione fisica e mentale, punizioni corporali e trattamenti severi o inumani ivi compresi gli abusi verbali, come da PRO 03 Gestione delle procedure disciplinari.

Target quantitativo:

- 0 reclami per abusi fisici o verbali e di carattere sessuale (anche in forma anonima);
- 0 azioni disciplinari applicate.



Orario di lavoro e Retribuzione

La Citigas Coop S.p.A. sostiene il riconoscimento economico delle proprie risorse umane in accordo alle Leggi che disciplinano la concertazione aziendale come i contratti collettivi nazionali di lavoro. Dall'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari viene assicurata una ferrea applicazione dei principi sanciti dalla normativa vigente come da PRO 02 Procedura per la gestione degli Orari di Lavoro e PRO 06 Procedura per la Gestione delle retribuzioni.

Obiettivo qualitativo: Impegno a supportare lo sviluppo della carriera dei dipendenti attraverso una formazione adeguata.

Target quantitativo: Raggiungimento di un incremento del 20% delle ore di formazione medie per dipendente entro il 2026 rispetto al 2023.

Monitoraggio sul numero di ore straordinario/ore lavorate.



L'impegno verso la Responsabilità Sociale che la Citigas Coop S.p.A. ha assunto, si traduce in azioni volte a:

- ✓ Attuare, implementare e mantenere un Sistema per la Gestione della Responsabilità Sociale al fine di garantirne un continuo miglioramento delle proprie prestazioni;
- ✓ Sensibilizzare tutti i portatori d'interesse sui temi etico sociali dandone visibilità attraverso il sito web o mediante altre opportune forme di pubblicità;
- ✓ Rendere pubblica e accessibile la presente Politica a tutti i livelli aziendali tramite affissione in bacheca e idonea formazione.

La Citigas Coop S.p.A. ha implementato la Procedura Gestione Reclami e segnalazioni mettendo a disposizione del proprio personale dipendente e stakeholders dei canali dedicati alle segnalazioni in ambito di responsabilità sociale.

L'Alta Direzione rende disponibili risorse umane ed economiche utili al mantenimento e al raggiungimento delle più elevate prestazioni in ambito di Responsabilità Sociale conformemente lo standard di riferimento.

Giulianova (TE), 10/01/2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elena Ciccone', is written over a circular blue stamp. The stamp contains the text 'Citigas coop' and 'IL PRESIDENTE'.