



La **Cooperativa Facchini Portabagagli**, consapevole della necessità di soddisfare in maniera continuativa le esigenze delle **parti interessate** alle attività dell'azienda, intendendo con ciò la realizzazione degli **obiettivi** di tutti coloro che hanno delle aspettative all'interno del **contesto dell'impresa**, ed al tempo stesso offrire un servizio di qualità ben organizzato ed efficiente, intende perseguire una moderna gestione integrata della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza e della Responsabilità Sociale conforme alle Norme UNI EN ISO 9001:2015- 14001:2015 -45001:2018-30415:2021-50001:2018 e allo Standard SA 8000:2014.

La CFP mette al primo posto il **miglioramento continuo** dei processi, dei servizi e delle prestazioni aziendali in termini di soddisfazione del Cliente, dei Lavoratori, della riduzione, a livello minimo ove sia possibile, degli Impatti Ambientali e dei Rischi per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori e della Responsabilità sociale.

CFP riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività, sempre più consapevoli della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato e il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

In quest'ottica, al fine di assicurare e sviluppare la politica integrata sicurezza, qualità, ambiente ed etica sono definiti i seguenti punti chiave:

CONFORMITA' LEGISLATIVA

Gestire le proprie attività nel rispetto di **leggi, norme e regolamenti applicabili**, con la consapevolezza che la capacità e la rapidità di reazione e adattamento ai cambiamenti normativi costituiscono un vantaggio competitivo

MIGLIORAMENTO CONTINUO E INNOVAZIONE

Migliorare i processi, le tecnologie e le modalità di lavoro, prevenire gli infortuni e l'insorgenza di malattie professionali, gestire le non conformità interne al fine di individuare azioni correttive propense al miglioramento aziendale, ridurre al minimo l'impatto delle proprie attività sull'ambiente e sulla salute e sicurezza dei lavoratori utilizzando le migliori tecniche disponibili

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE E CONTROLLO DEI FORNITORI

- Ricercare interesse da parte del mercato, in ottica di sviluppo del contesto esterno economico e sociale legato al territorio limitrofo, ma anche di più ampio respiro, procedendo verso la massima soddisfazione della clientela in essere, offrendo dei servizi che soddisfino le sue esigenze e aspettative implicite ed esplicite
- Prevenire disservizi per il cliente, infortuni, malattie professionali ed inquinamento
- Perseguire la soddisfazione dei fornitori di materiali e servizi, mediante l'applicazione di contratti soddisfacenti per le parti e pagamenti puntuali, tali da garantire la realizzazione dei propri obiettivi e la soddisfazione delle proprie necessità
- Coinvolgere i fornitori di materiali e di servizi nella propria "catena del valore", cercando di creare la sinergia giusta per l'obiettivo finale di condivisione delle aspettative del cliente o committente

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Garantire **condizioni di lavoro sicure e salubri** per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro, a sua volta, appropriate alla natura dei rischi e alle opportunità della Salute e Sicurezza sul Lavoro della Cooperativa
- Pianificare, attuare, controllare e mantenere uno o più processi per l'**eliminazione dei pericoli** e la **riduzione dei rischi** attraverso la seguente gerarchia: eliminare i pericoli, sostituire con processi meno pericolosi attività operative, materiali o attrezzature meno pericolose, riorganizzare il lavoro, effettuare formazione, utilizzare adeguati dispositivi di protezione collettiva e individuale
- Ridurre i rischi legati alla **gestione delle emergenze** attraverso un approccio sistematico e preordinato degli scenari incidentali che potrebbero realizzarsi nell'ambiente di lavoro e dei comportamenti da adottare nelle risposte alle differenti situazioni di emergenza

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

- Assicurare che le **responsabilità** e le autorità per i ruoli pertinenti all'interno del sistema di gestione integrato siano assegnate e comunicate a tutti i livelli all'interno dell'organizzazione



- Valorizzare la professionalità e tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori attraverso l'informazione, la formazione e l'addestramento del personale al fine di aumentarne la competenza e rendere consapevole ciascun lavoratore dei rischi legati all'attività svolta e dell'importanza del proprio ruolo nella loro corretta gestione
- Stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli e funzioni inclusi i rappresentanti dei lavoratori per sensibilizzarli in merito allo sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del sistema di gestione integrato qualità, sicurezza e ambiente
- Fornire un accesso tempestivo a informazioni chiare, comprensibili e pertinenti sul sistema di gestione integrato a tutto il personale permettendo la realizzazione dei loro obiettivi personali di crescita professionale, certezza del reddito, realizzazione di un ambiente di lavoro proficuo e stimolante e al contempo promuovendo un comportamento sicuro attraverso la condivisione di procedure e strumenti per favorire il dialogo aziendale

PROTEZIONE AMBIENTALE

La Politica energetica CFP si concretizza nei seguenti principi gestionali:

- rispettare integralmente la legislazione vigente (inclusa ogni altra prescrizione in materia energetica) e la normativa di riferimento
- impegnarsi di utilizzare ove possibile prodotti e servizi che minimizzino gli impatti energetici
- identificare le attività e/o le aree responsabili dei consumi energetici, al fine di individuare potenziali interventi che consentano un miglioramento dell'efficienza energetica
- implementare e mantenere attivo in tutti i siti produttivi un Sistema di gestione dell'energia, conforme ai requisiti della norma UNI EN ISO 50001:2018 e teso al miglioramento continuo delle proprie prestazioni energetiche
- condividere in maniera sistematica le informazioni su tale Sistema di gestione con gli stakeholder aziendali (interni ed esterni); in particolare inserire nel proprio sito internet le best practice aziendali in tema di miglior rendimento energetico, allo scopo di sensibilizzare a una gestione sempre più sostenibile le realtà industriali e produttive con le quali collabora.

La Direzione definisce obiettivi finalizzati al miglioramento delle prestazioni energetiche dell'Azienda e fornisce adeguate risorse per il loro raggiungimento: tali obiettivi sono misurabili (ove applicabile) e coerenti con la presente Politica, che rappresenta il quadro di riferimento per la loro definizione e il loro riesame.

- Vigila sul rispetto di tutti i requisiti energetici applicabili, sia cogenti che definiti dall'organizzazione stessa
- esercita un controllo costante anche tramite l'attività di auditing interni ed esterni sull'impatto energetico di ogni operazione aziendale
- provvede ove necessario, a definire gli opportuni interventi correttivi o migliorativi
- adotta, ove economicamente conveniente, le migliori tecnologie disponibili sul mercato per migliorare le performances energetiche
- attua ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire qualsiasi forma di inquinamento
- monitora e traccia le materie a maggior impatto ambientale (acqua, legname, carta, plastica, metallo e prodotti chimici) dall'approvvigionamento della materia prima allo smaltimento, tendendo per quanto possibile al riuso/riciclo delle stesse, alla riduzione degli scarti e al sempre maggiore impiego di materie riciclate, provenienti da fonti rinnovabili e controllate o a minor impatto ambientale
- verificando l'impatto ambientale del servizio erogato dall'Azienda, al fine di garantire la corretta gestione ed esecuzione dei lavori, con particolare attenzione all'aspetto rifiuti
- promuovere l'uso ottimale delle risorse energetiche, in un'ottica di risparmio responsabilizzando in maniera continua e costante il personale a un uso responsabile ed efficiente dell'energia

RESPONSABILITA' SOCIALE

CFP sostiene i valori umani e assume comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto e attento rispetto alle aspettative di tutte le parti interessate.

Obiettivo primario di CFP è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale e allo sviluppo delle proprie attività, mantenendo elevati standard qualitativi, di sicurezza del personale e tutela ambientale.

CFP punta a una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- La piena soddisfazione del cliente.
- L'eccellenza in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, prezzo, servizio ed immagine.



- Il continuo miglioramento dei processi aziendali, degli aspetti ambientali e di sicurezza correlati.
- Una costante prevenzione dell'inquinamento.
- Il rispetto di tutte le normative applicabili in materia di tutela ambientale, sicurezza nei luoghi di lavoro, diritti dei lavoratori.
- Il rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- La riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte.
- La ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana.
- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato.
- Il rispetto della normativa della libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva.
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica.
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale.
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate.
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento.

- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale.

RECLAMI/SEGNALAZIONI ANONIME SA8000 I reclami, in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale ed etica, le inadempienze alla presente Politica, possono essere dirette a CFP attraverso:

- ✓ @ messaggio di posta elettronica email paghe@cfpbo.it
- ✓ sito: <https://www.cfpbo.it/it/ardp/index.php> Area riserva personale - finestra Reclami e Segnalazioni
- ✓ potranno altresì essere scritte cartacee e messe nelle apposite scatole predisposte in ogni cantiere e controllate per il ritiro ogni mese

Inoltre le segnalazioni potranno essere inviate anche direttamente a:

- ❖ All'Ente di Certificazione DNV GL BUSINESS ASSURANCE ITALIA S.r.l. sito: www.dnvgl.com nella finestra reclami e segnalazioni
- ❖ All'Ente di Accreditamento SAI (Social Accountability International) New York - London The Hague Headquarters Address: 220 East 23rd Street, Suite 605 New York, NY 10010 Phone: 212-684-1414 - Fax: 212-684-1515 e-mail: saas@saasaccreditation.org

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

- La Cooperativa riconosce le diversità come strumento di crescita aziendale e personale in tal senso si impegna a favorire l'apprezzamento da parte dei propri addetti delle diverse dimensioni delle diversità, andando inoltre a riconoscere che le caratteristiche demografiche oltre che protette dalla Legge vengano protette dallo statuto della cooperativa dai suoi regolamenti interni e dal sistema di gestione integrata.
- La Cooperativa promuove l'impegno a tutti i livelli, a partire dalla dirigenza per ottenere un approccio alle differenze ed all'inclusione di tutte le parti interessate alla sua organizzazione.
- La Cooperativa si impegna a agire in modo etico e socialmente responsabile al fine di promuovere un impiego produttivo dignitoso per tutte le parti interessate.
- La Cooperativa favorisce la comunicazione inclusiva andando a punire quella discriminatoria, laddove per comunicazione si intende quella verbale e nel possibile quella paraverbale e non verbale.
- La Cooperativa si impegna a influenzare e promuovere presso le parti interessate la cultura dell'inclusione e di rifiuto della discriminazione.

WHISTLEBLOWING



Il decreto legislativo 231 del 2001 prevede che aziende ed enti possono essere chiamati a rispondere anche economicamente per alcuni reati commessi nel proprio interesse o vantaggio dai propri amministratori o dipendenti. La **nuova disciplina sul whistleblowing** aggiorna la normativa 231 introducendo il **principio di tutela degli autori di segnalazioni di reato**. L'obiettivo della legge è tutelare i dipendenti che vengano a conoscenza di illeciti o violazioni relative al Codice etico e al Modello 231 di organizzazione e gestione dell'ente e decidano di segnalarlo. Secondo la legge, **chi segnala deve essere tutelato** e deve essere garantita la **riservatezza** della sua identità al fine di evitare possibili ritorsioni e discriminazioni (*dall'art. 17 della normativa: licenziamento, sospensioni, mutamento di funzione, modifica di orari e/o di luogo di lavoro, molestie, danni alla reputazione...*). È prevista la creazione di uno o più canali per veicolare le segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reato o illeciti. Tali canali garantiscono sempre la riservatezza dell'identità del segnalante, se questa viene fatta su motivi fondati e in buona fede, se invece la segnalazione viene fatta con dolo e fatta solo per colpire l'immagine di una persona e l'azienda, **dette tutele decadono e il segnalante doloso viene perseguito con la giurisprudenza ordinaria (diffamazione per esempio) e in quella del diritto del lavoro (sospensioni, licenziamento ecc..)**.

CFP impegnandosi da sempre a mantenere alti standard di etica e legalità in tutte le attività, sia tramite il comportamento etico dei propri dipendenti sia tramite il buon funzionamento del proprio sistema di contabilità e controllo, nell'ottica dell'impegno assunto, anche nei confronti di una comunicazione trasparente, **implementa il sistema eccependo il D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 - Direttiva Europea 2019/1937 sul Whistleblowing**, che va ad aggiungere un plus alle procedure già messe in atto pro SA8000.

CFP vuole aumentare la cultura positiva aziendale andando a creare un senso di fiducia tra i dipendenti e gli stakeholders ed intende affrontare anomalie gravi che potrebbero avere ricadute pesanti, ovvero comportamenti che: - potrebbero dar luogo a resoconti finanziari scorretti; - siano illegali; - non siano in linea con le Politiche e il Codice Etico CFP; - equivalgano in altro modo a condotta inopportuna grave.

Ecco alcuni esempi di Situazioni o Reati che possono essere segnalati: abuso di poteri per ottenere vantaggi privati, il cattivo funzionamento e/o l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno, ripetuto mancato rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

CFP ha altresì **previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori** nei confronti di coloro che effettuano eventuali segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reato o illeciti, ed ha integrato il Sistema Disciplinare 231 introducendo **specifiche sanzioni** nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua segnalazioni che si rivelino infondate.

CFP si è **attivata per adeguarsi alla nuova normativa**, prevedendo che eventuali segnalazioni possano essere inviate come sotto riportato.

SEGNALAZIONI E RISERVATEZZA WHISTLEBLOWER Si deve ricorrere alla procedura di segnalazione esclusivamente in caso di problemi seri e di questioni sensibili e benché non si richieda di fornire prove relative alle segnalazioni inoltrate, si richiede tuttavia che dimostrino che ci siano ragioni sufficienti e veritiere per procedere.

Sarà mantenuto l'anonimato del denunciante, a meno che non abbia dato il consenso scritto a rivelarne le generalità, che comunque verranno gestite ai soli fini della gestione della segnalazione con le tutele previste dalla privacy, ma le segnalazioni dovranno contenere i dati del segnalante per poter dare seguito alla stessa seguendo gli step normativi. In tutti i gradi della segnalazione viene garantita la misura di protezione che però, sono garantite, solo se le segnalazioni sono in buona fede .

Si indica la scaletta da seguire:

- 1° grado: segnalazione interna (art.9)

Si deve inviare la segnalazione con i riferimenti del segnalante al fine di dare riscontro a quanto segnalato:

- Invio @ all'OdV di CFP presso il seguente indirizzo di posta elettronica: odv@laffisamoggia.it seguirà una ricezione della segnalazione entro 7 giorni e la segnalazione sarà esaminata entro 90 giorni il tutto coperto da privacy avviando un'istruttoria con annessa attività di verifica della fondatezza della segnalazione

- 2° grado: segnalazione esterna (art. da 10 a 12)

Va utilizzata solamente se la segnalazione mandata internamente non ha avuto seguito, oppure se ci sono state delle ritorsioni oppure se la segnalazione è legata a un pericolo imminente anche sociale.

in questo caso si può contattare direttamente l'Autorità Nazionale Anticorruzione-ANAC di seguito il link per compilare il format: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>



- 3° grado: divulgazione pubblica (art. 15)

Si ricorre a questo tipo di segnalazione solo se non si hanno avuti riscontri nei primi due casi, e se ovviamente sempre c'è un pericolo imminente anche per la società.

Occorre scrivere segnalazione firmandola con copia del documento di riconoscimento a mezzo raccomandata con eventuale documentazione a corredo della segnalazione. La busta deve riportare la dicitura "Riservata" ed essere indirizzata a: Ministero dell'Interno - Responsabile della prevenzione della corruzione - Via Cavour, 6 - 00184 Roma.

La riservatezza della segnalazione è tutelata dall'articolo 12 della normativa Whistleblowing ed è estremamente interconnessa con la normativa privacy.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

CFP si impegna nel garantire elevati livelli di protezione nelle operazioni di trattamento dei dati personali, siano essi riferiti al proprio personale interno, ai clienti e ai fornitori.

I principi fondamentali della legislazione vigente in tema di privacy/tutela dei dati personali sono stati analizzati in riferimento ai servizi erogati ed alle attività svolte dalla Cooperativa giungendo alla redazione di una politica specifica per la protezione dei dati personali e ciò anche in coerenza con la Missione e Valori aziendali espressi nel documento di politica dei sistemi di gestione integrata ISO9001, ISO14001, ISO45001 e SA8000.

CFP persegue lo scopo di garantire la protezione dei dati e minimizzare i rischi connessi alla protezione dei dati e si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti applicabili relativi alla protezione dei dati.

I principi applicabili e applicati nel trattamento dei dati personali sono:

- **Liceità, correttezza e trasparenza:** i dati personali devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato.
 - **Limitazione delle finalità:** i dati personali devono essere raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità.
 - **Minimizzazione dei dati:** I dati personali devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario in relazione alle finalità per cui sono trattati. deve essere applicata, laddove possibile, l'anonimizzazione o la pseudonimizzazione ai dati personali, per ridurre il rischio per gli interessati
 - **Integrità e riservatezza:** tenendo conto delle tecnologie e di altre misure di sicurezza disponibili, dei costi di attuazione e la probabilità e gravità dei rischi per i dati personali, la Cooperativa ha messo in atto misure tecniche e organizzative per garantire un livello di sicurezza adeguato per i dati personali, inclusa la protezione dalla distruzione accidentale o illegale, la perdita, la modifica, la rivelazione o l'accesso non autorizzati.
 - **Responsabilizzazione:** il Titolare del trattamento dei dati è competente per il rispetto dei principi sopra descritti
 - **Protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione predefinita:** sia al momento di determinare i mezzi del trattamento e sia all'atto del trattamento stesso, Il Titolare mette in atto misure tecniche ed organizzative adeguate a proteggere i dati, a tutelare i diritti degli interessati e a rispettare i principi di cui sopra (privacy by design). Tali misure dovranno garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati necessari per ogni specifica finalità del trattamento e non siano resi accessibili a un numero indefinito di persone (privacy by default)
- La cooperativa in ottemperanza alle vigenti disposizioni di Legge e ai provvedimenti dell'Autorità garante consente agli interessati l'esercizio di tutti i diritti previsti dalle normative vigenti.

OBIETTIVI

Gli Obiettivi Individuati da CFP sono:

Per la Qualità: il raggiungimento della massima soddisfazione del Cliente e dell'eccellenza di tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua.

Per l'Ambiente: una adeguata e puntuale gestione dei rifiuti, una ottimizzazione del consumo energetico e delle risorse naturali.

Per la Sicurezza: la riduzione al minimo della possibilità e delle conseguenze di incidenti sui luoghi di lavoro.

Per la Responsabilità Sociale: una gestione del personale eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento per ottenere:

- **Risparmi in termini economici** – incremento della produttività e minore turnover del personale. Riduzione delle rilavorazioni e incremento dell'efficienza
- **Risparmi in termini di tempo** – nel processo della catena di fornitura, grazie al miglioramento della comunicazione tra il management aziendale ed i dipendenti.



- **Riduzione dei rischi** – condizioni di lavoro più sicure, che permettono una diminuzione dei rischi nei confronti del personale e della reputazione dell'azienda
- **Ottenere un vantaggio competitivo** – attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro, che rende il personale dell'azienda più motivato e un processo produttivo di maggiore qualità percepita
- **Dimostrare la piena trasparenza** – a soggetti esterni, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, di sicurezza e la remunerazione del personale. Questo aiuta a garantire le parti interessate circa il livello qualitativo dell'azienda

Per Diversità ed Inclusione: sviluppare un ambiente di lavoro più equo e performante verso la diversità e l'inclusione (D&I) per affrontare le disuguaglianze nei modelli organizzativi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche, così come i pregiudizi e i comportamenti consci e inconsci delle persone.

- Riconoscere e valorizzare la D&I nel contesto attuale, sempre più globalizzato e interconnesso, è fondamentale per le organizzazioni per aumentare l'innovazione e migliorare la loro resilienza, sostenibilità e reputazione
- Per raggiungere gli obiettivi di D&I, CFP deve essere coraggiosa, impegnata ad affrontare attivamente le questioni sensibili e affrontare i comportamenti non inclusivi e le norme culturali, le pratiche organizzative ingiuste e discriminatorie, sia che queste siano sviluppate dalle persone o causate dalle tecnologie
- Promuovere una cultura organizzativa diversa e inclusiva permette a CFP e ai team di lavoro dare il meglio di sé in condizioni che consentano una collaborazione e una partecipazione efficaci
- Costruire organizzazioni più eque, inclusive e socialmente responsabili può aiutare le persone, indipendentemente dall'identità, dal background o dalle circostanze, ad accedere al lavoro e a sviluppare conoscenze, competenze e abilità critiche per il loro sviluppo personale e il loro benessere, favorendo al tempo stesso la crescita delle organizzazioni.

Per il raggiungimento di tali obiettivi CFP si impegna a mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari e a operare in accordo con le norme

- UNI EN ISO 9001
- UNI EN ISO 14001
- UNI EN ISO 45001
- UNI EN ISO 30415
- UNI EN ISO 50001
- SA 8000

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti. La **CFP** inoltre effettua un'accurata **analisi dei rischi e delle opportunità**, al fine di garantire che tutte le parti interessate riconosciute nel contesto interno ed esterno dell'azienda siano adeguatamente soddisfatte. L'analisi dei rischi e delle opportunità è il punto di partenza per definire gli **obiettivi per la qualità, la sicurezza, l'ambiente e la responsabilità sociale**, ed elaborare piani di miglioramento. L'andamento aziendale è monitorato costantemente attraverso le informazioni documentate messe a disposizione dal sistema di gestione integrato, e periodicamente attraverso l'elaborazione del documento di **Riesame della Direzione** al fine di ottemperare ad uno dei principali obiettivi che è il protendere ad un miglioramento continuo.

CFP ha **attuato, mantenuto attiva e diffusa** la propria **politica** tenendo conto delle dimensioni aziendali e si impegna a rendere noto questo documento e a diffonderlo a tutto il personale interno e a tutti i soggetti esterni interessati all'attività aziendale, mettendolo a disposizione sul sito internet della società, nell'area personale dei lavoratori e affiggendola nelle bacheche dei siti operativi.

Bologna, 12.09.2023

IL PRESIDENTE