

## POLITICA AZIENDALE

La Direzione Covim Spa persegue una **Politica** volta a:

- garantire il rispetto delle disposizioni di legge in materia di sicurezza dei lavoratori, sicurezza ed igiene degli alimenti, autenticità, impatto ambientale
- garantire il rispetto delle disposizioni di legge in relazione alla protezione dell'ambiente
- garantire una condotta responsabile riguardo a:
  - rispetto delle disposizioni di legge relative ai diritti dei lavoratori
  - rispetto dei diritti umani, l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile, con particolare riferimento ai documenti "Protezione dei diritti umani" e "Parità di genere", cui si rimanda e che costituiscono parte integrante della presente Politica
- promuovere la food safety culture a tutti i livelli aziendali
- ottimizzare l'attività e renderla più efficace
- attuare nel tempo un costante miglioramento sui processi produttivi e di controllo e sulla generale gestione dell'azienda
- ottenere elevati standards qualitativi sul prodotto finito
- incrementare il proprio business ed affermarsi sempre più sul mercato nazionale ed internazionale
- Porre attenzione ai clienti diretti ed ai consumatori finali offrendo un prodotto di qualità, sicuro e consegnato nei tempi richiesti adottando un processo che permetta di identificare le esigenze ed aspettative utilizzando gli input per il miglioramento continuo

Per l'attuazione della propria Politica, la Società adotta un **Sistema di Gestione** costituito da manuali, procedure di lavoro, istruzioni operative, documentazione di origine esterna ed altri elementi di tipo cartaceo e/o informatico con l'impiego di applicazioni e sistemi innovativi.

Le informazioni rilevanti e relative alla sicurezza alimentare, alla qualità dei prodotti e all'autenticità sono comunicate in modo efficace e in maniera tempestiva al personale pertinente.

In particolare, gli obiettivi della POLITICA AZIENDALE sono declinati per settori aziendali nel seguente modo:

- Direzione Operativa: Coordinare i vari settori aziendali promuovendo l'efficienza e la cooperazione tra i vari reparti e la direzione con lo scopo di perseguire gli obiettivi strategici definiti dal Comitato di Direzione.

## POLITICA AZIENDALE

- Direzione risorse umane: Ottimizzare le risorse umane attraverso percorsi di formazione atti a incentivare il lavoro di squadra, il miglioramento delle competenze e delle soft skills. Sviluppare un'analisi delle varie mansioni per ottimizzare le performance delle varie funzioni aziendali.
- Direzione amministrativa e finanziaria: Miglioramento continuo dei processi amministrativi per ottimizzare i flussi di informazioni e monitorare in maniera più puntuale i dati economici e finanziari. Implementare un sistema di budgeting e di contabilità analitica al fine di tenere maggiormente sotto controllo i costi aziendali e valutare la redditività dei vari settori di vendita.
- Reparto Commerciale: incrementare il business per affermarsi sul mercato nazionale ed internazionale promuovendo anche prodotti a basso impatto ambientale, sempre mantenendo un elevato standard qualitativo e una attenzione alle esigenze del cliente finale.
- Reparto Marketing e Comunicazione: promuovere i prodotti aziendali sottolineando una politica di attenzione alla qualità e agli aspetti ambientali. Ottimizzare e coordinare i vari touch points della marca rendendo maggiormente efficace la comunicazione sia al canale BTB che BTC.
- Supply Chain: valutare fornitori che possano garantire corretti standard qualitativi e di sicurezza alimentare con particolare attenzione agli aspetti ambientali (es. imballi con materiali compostabili e/o riciclabili) e tenendo maggiormente sotto controllo i costi per mantenere e incrementare la competitività aziendale.
- Reparto Produttivo: conseguire i livelli di produzione ed efficienza prefissati mantenendo un opportuno standard qualitativo con particolare attenzione alla sicurezza alimentare. A tale scopo implementare sistemi più efficienti di programmazione della produzione e degli acquisti legati alla stessa.
- Reparto qualità-assicurazione qualità: garantire la qualità del prodotto, la sicurezza alimentare e l'originalità nel rispetto della normativa cogente, mantenere gli standard di certificazione di sistema e di prodotto, sviluppare nuovi prodotti.
- Reparto IT: Migliorare in modo continuativo la comunicazione aziendale attraverso l'implementazione della rete e dei supporti informatici, curando l'aggiornamento in tema di nuove tecnologie e strumenti a disposizione dell'azienda.
- Reparto Logistico: consegnare nei tempi prefissati i prodotti in entrata e in uscita, monitorando l'efficienza e i costi dei fornitori esterni nell'ambito dei trasporti e della logistica.

## POLITICA AZIENDALE

L'applicazione del Sistema di Gestione da parte dell'intera Organizzazione e il costante aggiornamento dello stesso è considerato dall'Azienda un requisito fondamentale per il conseguimento degli obiettivi, insieme all'adozione delle seguenti **linee d'indirizzo**:

- Sviluppare e mantenere un Gruppo motivato e di alta qualità in un ambiente che incoraggi il talento, la delega, la creatività, il reciproco rispetto e la crescita professionale, evitando ogni forma di discriminazione, distinzione, esclusione o preferenza in base alla razza, al colore, origine etnica, sesso, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, origine sociale del personale e mantenendo standard elevati sui diritti umani.
- Motivare la forza vendite al fine di monitorare la soddisfazione del cliente
- Migliorare in modo continuativo la comunicazione aziendale attraverso l'implementazione della rete e dei supporti informatici, curando l'aggiornamento in tema di nuove tecnologie e strumenti a disposizione delle aziende.
- Definire piani di sviluppo rafforzando l'immagine aziendale ed il marchio Covim, attraverso studi di marketing, campagne pubblicitarie mirate e partecipazione a fiere in campo nazionale ed internazionale.
- Produrre e distribuire prodotti che incontrino le richieste e le tendenze del mercato di riferimento e che risultino leader nel loro settore per qualità, immagine e soddisfazione dei Clienti, grazie anche ad un servizio rivolto alle esigenze del cliente, svolto da uno staff competente e professionale.
- Agire nel completo rispetto dell'ambiente, traguardando in particolare per il proprio stabilimento produttivo di Tribogna, il miglioramento e/o il mantenimento di buone prestazioni ambientali.
- Contribuire ad una migliore sostenibilità ambientale dell'intero *Life cycle* dei prodotti, attraverso la partecipazione a filiere eco-compatibili ed equo solidali del caffè e la graduale adozione di materiali e tecnologie a minor impatto ambientale.
- Assicurare la migliore efficienza e uso di tutte le risorse aziendali con l'obiettivo di migliorare la qualità del prodotto e del servizio, riducendone il costo.
- Investire nell'ottimizzazione degli impianti di produzione per poter fornire un prodotto sempre più competitivo sia in termini qualitativi che quantitativi, con un'offerta sempre più vasta dal tradizionale caffè in grani e macinato al più innovativo caffè porzionato (cialde e capsule) ai prodotti solubili in capsule.
- Implementare le infrastrutture aziendali sia per gli uffici commerciali che per i reparti di produzione e stoccaggio.
- Migliorare nel tempo i livelli di sicurezza per i lavoratori interni, esterni e dei visitatori, adottando misure di prevenzione e protezione idonee.

## POLITICA AZIENDALE

Relativamente all'attività svolta nel contesto produttivo di COVIM, la direzione si prefigge i seguenti obiettivi di **Politica Ambientale**

- Agire sempre nel pieno rispetto della legislazione, nazionale e regionale, nonché di regolamenti e normative applicabili, ponendo particolare attenzione all'aggiornamento continuo delle prescrizioni in materia ambientale.
- Svolgere tutte le attività nel proprio sito, prevenendo ogni forma di inquinamento attraverso una mirata gestione degli aspetti ambientali connessi alle proprie attività/ prodotti/ servizi.
- Stabilire obiettivi e traguardi ambientali di miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.
- Garantire, mediante appropriata istruzione o esperienza, adeguate competenze di tutti coloro che eseguono per l'organizzazione o per conto di essa compiti che possono causare uno o più impatti ambientali significativi (personale dipendente, fornitori, ecc.).
- Motivare, informare e formare i propri dipendenti affinché continuino a svolgere le proprie attività nel pieno rispetto dell'ambiente e degli obiettivi e traguardi ambientali definiti.
- Mantenere un dialogo aperto con i propri dipendenti, nonché con la collettività in genere, circa la propria politica ambientale, le proprie prestazioni ambientali nonché i propri obiettivi di miglioramento.
- Rendere disponibile al pubblico la propria politica ambientale, provvedendo alla sua divulgazione attraverso una mirata attività di comunicazione.
- Studiare migliorie a livello impiantistico per ridurre i rifiuti ed i consumi energetici (verificando la fattibilità tecnico-economica per l'utilizzo di fonti di energia rinnovabili).

Per verificare l'efficacia ed i risultati del proprio Sistema di Gestione ed accreditarlo verso l'esterno, Covim SpA ha ottenuto, mantiene e persegue **percorsi di Certificazione** in conformità con norme internazionali (ISO9001, ISO14001), standard privati (IFS Food) o standard di prodotto (Biologico, Rainforest Alliance/UTZ, Halal, DTP114 etc.).

Con riferimento alle norme ISO, la Politica ha il seguente **campo di applicazione**:

norma ->	UNI EN ISO 9001:2015	UNI EN ISO 14001:2015
<b>CAMPO DI APPLICAZIONE</b>	<b>Torrefazione e confezionamento di caffè in grani, macinato e in capsule e cialde monodose. Confezionamento in capsule compatibili di preparati solubili.</b>  <b>Sede di Genova</b> <b>Stabilimento di Tribogna (GE)</b>	<b>Torrefazione e confezionamento di caffè in grani, macinato e in capsule e cialde monodose. Confezionamento in capsule compatibili di preparati solubili</b>  <b>Stabilimento di Tribogna (GE)</b>

Ciascuna linea di certificazione deriva da una precisa scelta e consapevolezza aziendale, che a partire dal Management coinvolge tutte le funzioni aziendali, ciascuna per il proprio ambito di competenza e responsabilità.

L'attuazione del Sistema Qualità/Ambiente, il suo mantenimento e i suoi successivi aggiornamenti sono stati affidati al Responsabile di Gestione Qualità (RGQ-RGA) designato dalla Direzione.

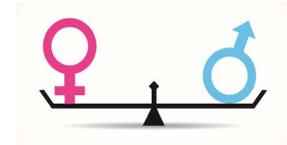
La responsabilità della definizione e attuazione delle azioni che portano ad una condotta responsabile è affidata alla direzione la quale istituisce un meccanismo di reclamo che consente alle parti interessate interne ed esterne, inclusi lavoratori, membri, personale, acquirenti, fornitori di esprimere lamentele sulla condotta aziendale in merito al rispetto dei diritti umani, dei lavoratori, dell'ambiente, dell'uguaglianza di genere e discriminazioni. E' altresì istituito un meccanismo di riparazione attraverso il quale l'Azienda si impegna a correggere i comportamenti scorretti e a risarcire il danno arrecato, intraprendendo misure volte al miglioramento continuo.

La Direzione assicura che la politica aziendale sia compresa, attuata e mantenuta da tutto il personale con i mezzi e le risorse idonee a tale scopo, cioè corsi di addestramento e di aggiornamento, affissione nella bacheca e pubblicazione sul sito aziendale, audit interni e totale coinvolgimento del personale stesso per il conseguimento del miglioramento continuo.

Rev. 15 del 11/04/2022

La Direzione

COVIM SPA



# PARITÀ DI GENERE

## 1. Definizioni

**Sesso:** il sesso si riferisce alle caratteristiche biologiche e fisiologiche di maschi e femmine, come organi riproduttivi, cromosomi ecc. e non può essere modificato senza interventi chirurgici/farmacologici.

**Genere:** ruolo socialmente costruito, norme, relazioni e ruoli di e tra gruppi di donne e uomini, che può cambiare in differenti ambiti e che può essere modificato nel tempo.

Il genere è riferito a come si viene percepiti dall'esterno e a ciò che, in base a questa percezione, la società si aspetta da un determinato genere. Fin dalla nascita, ad ogni individuo, sono insegnate norme e comportamenti appropriati in base al sesso di nascita, incluso il modo in cui si dovrebbe interagire con altri dello stesso sesso o di sesso opposto all'interno di famiglie, comunità e luoghi di lavoro.

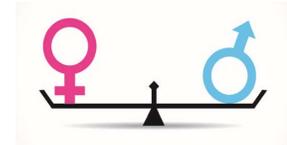
Con il termine "**genere**" si indica anche l'identità a cui ogni individuo riferisce sé stesso (es. donna, uomo, transgender). Molti individui si identificano come maschi o femmine, alcuni non si identificano con un solo genere mentre altri si spostano attraverso lo spettro dei generi. Tra le identità di genere troviamo:

- Cisgender: individuo che si identifica con il sesso di nascita
- Transgender: individuo che si identifica con un genere diverso da quello di nascita
- Transessuale: individuo che ha subito un intervento chirurgico di riassegnazione del genere, per ottenere organi sessuali diversi da quelli di nascita.
- Genderqueer o genderfluid: individuo che non si identifica con nessun genere.

**Parità di genere:** con questa locuzione si fa riferimento ad una situazione in cui ogni individuo, indipendentemente dal sesso di nascita, ha pari diritti, responsabilità ed opportunità. La parità di genere implica che gli interessi, i bisogni e le priorità, sia delle donne che degli uomini, siano presi in considerazione, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi. La parità di genere è da vedere sia come una questione di diritti umani sia come una preconditione e un indicatore dello sviluppo sostenibile incentrato sulle persone.

**Sensibilità al genere:** situazione in cui i generi ed i rapporti tra generi sono compresi e, sulla base di tale comprensione, sono intraprese azioni per eliminare le disuguaglianze e promuovere l'uguaglianza tra generi, trasformando le norme, i ruoli e le relazioni di genere dannosi e promuovendo i cambiamenti nei rapporti di potere tra generi.

**Emancipazione femminile:** è il modo in cui le donne acquisiscono gradualmente il potere ed il controllo sulle proprie vite, svincolando le proprie scelte dalle aspettative riposte in loro. Promuovere l'emancipazione femminile è un passo essenziale verso l'uguaglianza di genere.



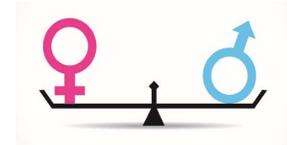
**Gender gap:** esistenza di differenze tra uomini e donne in merito ai diritti ed alle opportunità, ad esempio in termini di stipendio, posizione lavorativa, accesso alle risorse ed agli strumenti decisionali ecc.

**Violenza e molestie sul luogo di lavoro:** questi termini, nel mondo del lavoro, si riferiscono a una serie di comportamenti, pratiche inaccettabili, o minacce, siano esse singole o ripetute, che mirano, sfociano o rischiano di tradursi in azioni fisiche, psicologiche, danni sessuali o economici e includono violenza e molestie sessuali/di genere

**Violenza e molestie di genere:** indicano la violenza e le molestie dirette contro una persona a causa del suo sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un particolare sesso o genere; include le molestie sessuali.

**Molestie sessuali:** comportamento, riferito al sesso, sgradito e offensivo per il destinatario. Affinché le molestie sessuali esistano devono essere presenti due condizioni:

- "Quid Pro Quo" quando un evento positivo della vita lavorativa, come un aumento di stipendio, una promozione o anche il proseguimento del lavoro, è subordinata all'adesione della vittima alle richieste sessuali di superiori o altro;
- Un ambiente di lavoro ostile, in cui i comportamenti creano condizioni intimidatorie o umilianti per la vittima. Comportamenti che si qualificano come molestia sessuale:
  - Fisico: violenza, contatto, vicinanza non necessaria
  - Verbale: commenti e domande su aspetto, stile di vita, orientamento sessuale, telefonate offensive
  - Non verbale: fischi, gesti sessualmente allusivi, esibizione di materiale sessuale



## 2. Politica sulla parità di genere - Comitato per la Parità di genere

Covim si impegna a promuovere la parità di genere e l'emancipazione femminile, credendo fortemente che tutte le persone, qualunque sia il loro genere, debbano avere pari diritti ed opportunità. Covim promuove, in tutti gli ambiti, la parità di genere come uno dei diritti umani fondamentali e come uno dei principali strumenti di crescita sostenibile.

E' stato quindi istituito un **Comitato per la parità di genere** (da qui in poi indicato come Comitato), responsabile dell'implementazione, monitoraggio e valutazione delle misure intraprese dalla Direzione per promuovere la parità di genere e l'emancipazione femminile.

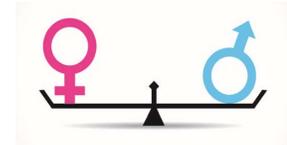
Il Comitato inoltre sarà coinvolto in tutti i casi di Riparazione per reclami legati a violenza e discriminazione di genere, in accordo con il Protocollo di riparazione.

Il Comitato per la parità di genere supporterà il Comitato per i Reclami ed il Comitato "Valuta ed agisci", secondo quanto riportato nel Protocollo di riparazione; in particolare modo si occuperà della salvaguardia della vittima, assicurandosi che riceva il giusto supporto e che sia rispettata e garantita la sua privacy e sicurezza.

Il Comitato è così composto:

Nome	Genere	Ruolo in azienda	Contatti
Paola Macoggi Nominata dalla direzione	Femminile	Resp. Gestione Qualità	<a href="mailto:paola.macoggi@covimcaffe.it">paola.macoggi@covimcaffe.it</a> 010 8351528
Sara Zedda Eletta dai lavoratori	Femminile	Impiegata amministrativa	<a href="mailto:sara.zedda@covimcaffe.it">sara.zedda@covimcaffe.it</a> 010 8351556
Mario Serra Rappresentante sindacale	Maschile	Addetto produzione e confezionamento	010 8351511
Enrico Cavallero	Maschile	Addetto Certificazioni	<a href="mailto:enrico.cavallero@covimcaffe.it">enrico.cavallero@covimcaffe.it</a> 010 8351569
Giorgio Piccardo	Maschile	Resp. Controllo Qualità	<a href="mailto:giorgio.piccardo@covimcaffe.it">giorgio.piccardo@covimcaffe.it</a> 010 8351550

Le persone facenti parte del Comitato hanno una sufficiente conoscenza delle tematiche relative alla parità di genere ed all'emancipazione femminile, oltre che alla normativa specifica.



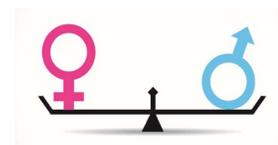
### 3. Valutazione del rischio, individuazione delle misure di mitigazione e coinvolgimento della Direzione

La valutazione effettuata dal Comitato ha avuto lo scopo di stabilire se in Covim fosse presente un rischio riferito al genere. Per ogni rischio rilevato sono state individuate le relative azioni di mitigazione, così come riassunto nella tabella seguente.

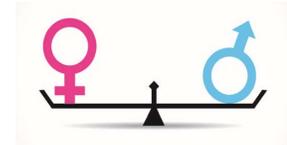
E' responsabilità del Comitato verificare lo stato dell'applicazione delle misure di mitigazione individuate per ridurre il rischio correlato al genere. Le azioni di mitigazione scelte sono inserite nella Politica integrata aziendale.

In sede di riesame ed almeno una volta all'anno, il Comitato riporta alla Direzione lo stato dell'applicazione delle misure di mitigazione, eventuali altre proposte di miglioramento e eventuali rischi emergenti.

Issue	Risk question	Answer	Mitigation measures	Azioni di mitigazione
Workplace Violence and Harassment prevention	Is management regularly taking any targeted actions to prevent violence and harassment (including sexual harassment)?	Yes	No additional action needed	
		No	Implement at least one of the following measures: - Training of trainers, technical staff and other persons in direct contact with workers on respectful behavior and concepts of workplace violence and harassment - Training of workers on the topic on respectful behavior and concepts of workplace violence and harassment	Formazione annuale del personale sulle seguenti tematiche: comportamento appropriato, concetti di violenza e molestie sul luogo di lavoro



Issue	Risk question	Answer	Mitigation measures	Azioni di mitigazione
Gender Commitment from Leadership	Has the management already been taking actions to address gender and/or women empowerment for at least more than a year?	Yes	Continue the actions	
		No	1) Formulate a policy on gender equality and women's empowerment to be shared . 2) Management to take a training course on gender, for example the Rainforest Alliance gender training module online. 3) Stakeholder mapping of gender related organizations that could help to incorporate gender within operation	Inserire i temi della parità di genere e dell'emancipazione femminile nella Politica Aziendale. Condividere la Politica con tutto il personale e con gli Stakeholder. Formazione annuale della Direzione sul tema della parità di genere. Individuazione delle principali organizzazioni che potrebbero fornire supporto sul tema della parità di genere e dell'emancipazione femminile.
Representation in higher level functions	Are women currently equally represented (in relation to the total % of workers) amongst trainers, supervisors, and/or other high level functions within the management?	Yes	No additional action needed	
		No	1) Keep records of all positions per gender and type of position 2) Establish a minimum quota for female trainers, supervisors, management and other high level functions. 3) Organize training targeted at female workers that is needed to be eligible as a trainer, supervisor or other high level function 4) Make sure job announcements reach male AND female workers and that job requirements are achievable for female workers 5) Give training to management staff involved in recruitment on unconscious bias and methodologies to prevent gender based discriminatory practices	Creazione di un database dei dipendenti che raccolga i dati relativi al genere ed alla posizione ricoperta. Stabilire una quota minima di donne per le posizioni di responsabilità. Redigere gli annunci di lavoro in modo che possano essere applicabili sia per gli uomini che per le donne. Programmare corsi di formazione per il personale delle risorse umane in merito alla parità di genere e a come prevenire pratiche discriminatorie.



Issue	Risk question	Answer	Mitigation measures	Azioni di mitigazione
Female participation in trainings	Are female workers currently equally participating (compared to the total % of female workers) in trainings?	Yes	Keep records of training participants per gender and monitor the continuity of the equal participation of female workers	La formazione viene effettuata a tutti gli addetti, a prescindere dal genere
		No	1) Keep records of training participants per gender 2) Check with female workers what are the potential hindrances of their participation in trainings 3) Conduct trainings at days/times/locations where women can easily attend and send personal invitations	



# PROTOCOLLO DI RIPARAZIONE

## 1. Definizioni e principi

Il protocollo di riparazione è l'insieme delle misure volte a riparare un danno arrecato a seguito di violazione dei diritti umani o atti di discriminazione.

A seconda dei casi, la riparazione può prevedere risarcimenti finanziari e non finanziari e comprenderà azioni che garantiscano la non ripetizione del danno.

Se il torto è stato causato da un dipendente dell'azienda, le azioni risarcitorie potranno includere anche provvedimenti disciplinari e sanzioni a carico di esso.

Le azioni di riparazione comprendono anche la verifica delle cause profonde che hanno generato il danno e l'attuazione di misure correttive e preventive. Queste valutazioni si basano su indagini articolate, che richiedono il confronto con le parti interessate.

La definizione e applicazione delle misure di riparazione sarà effettuata sulla base dei seguenti principi generali:

- Sicurezza e benessere delle persone coinvolte: Covim si impegna primariamente a garantire la sicurezza ed il benessere della persona interessata dalla riparazione. Per quanto possibile, l'identità della persona interessata rimarrà riservata.
- Diritti umani e legislazione vigente: Covim attuerà la riparazione in conformità con i principi internazionali sui diritti umani, la legislazione vigente e il Rainforest Alliance Protocol.
- Prevenzione: il processo di riparazione comprenderà misure che garantiscano che la violazione non si ripeta.



## 2. Responsabilità

La definizione e attuazione del protocollo di riparazione è affidata ad un Comitato specifico (Comitato per la riparazione - Assess and address) i cui membri sono rappresentati da:

Nome	Genere	Ruolo in azienda	Contatti
Paola Macoggi Nominata dalla direzione	Femminile	Resp. Gestione Qualità	<a href="mailto:paola.macoggi@covimcaffe.it">paola.macoggi@covimcaffe.it</a> 010 8351528
Enrico Cavallero	Maschile	Addetto Certificazioni	<a href="mailto:enrico.cavallero@covimcaffe.it">enrico.cavallero@covimcaffe.it</a> 010 8351569
Giorgio Piccardo	Maschile	Resp. Controllo Qualità	<a href="mailto:giorgio.piccardo@covimcaffe.it">giorgio.piccardo@covimcaffe.it</a> 010 8351550

Il rappresentante della Direzione è il responsabile del processo

Il Comitato ha il compito di risolvere i reclami e documentare gli interventi riparatori messi in atto dall'azienda ed in particolare:

- Raccoglie le segnalazioni e segnala alla Direzione ed al Comitato per i reclami potenziali casi di violazione dei diritti umani o atti di discriminazione.
- Sviluppa un piano di riparazione
- Monitora le attività di riparazione

Il Comitato è responsabile dello sviluppo, dell'attuazione e della supervisione delle azioni di riparazione.

## 3. Il piano di riparazione

La messa a punto del piano di riparazione prevede i seguenti step:

### 1. identificazione delle Parti interessate

La parti interessate possono essere, a seconda dei casi, interne all'Azienda (es. Comitato per la parità di genere) e/o esterne es. sindacati, Ente di certificazione, Rainforest Alliance, autorità ecc.

Sono considerate Parti interessate anche organizzazioni che lavorano nel campo della discriminazione, della violenza e/o delle molestie sul posto di lavoro o qualunque Parte interessata che possa offrire supporto nella riparazione.



## 2. Stesura del piano di riparazione

L'attuazione del piano di riparazione prevede i seguenti step:

Tempistica	Cosa	Attività	Responsabilità
Entro 48 ore	Protezione della persona	Non appena un caso viene segnalato, la priorità immediata è la salvaguardia delle persone colpite ed il loro coinvolgimento per le fasi successive.	Comitato "assess and address" Comitato per il reclamo Comitato per la parità di genere
Entro 4 settimane	Severity test*	Il Comitato per il reclamo effettua il "severity test" allegato per valutare la gravità della segnalazione. In caso di risposta affermativa ad almeno una delle domande del test, si procede ad ulteriori approfondimenti	Comitato per il reclamo
Entro 12 settimane	Riparazione. Implementazione delle <i>correzioni</i> e individuazione delle <i>azioni correttive</i>	Covim e le Parti interessate coinvolte definiscono e implementano le correzioni, cioè gli interventi immediati per interrompere la condotta dannosa. Sono compresi in questa tipologia, interventi per allontanare la persona dalla situazione, assicurarsi che la persona sia al sicuro. Entro questo periodo è effettuata l'analisi delle cause profonde e definito un piano di azioni correttive conseguenti.	Covim Comitato "assess and address" Comitato per il reclamo Comitato per la parità di genere
Entro 52 settimane	Riparazione. Implementazione delle azioni correttive	Covim e le Parti interessate coinvolte implementano le azioni correttive	Covim Comitato "assess and address" Comitato per il reclamo Comitato per la parità di genere
	Riparazione. Monitoraggio	Il comitato assess and address monitora l'attuazione delle correzioni e delle azioni correttive e verifica il grado di soddisfazione delle parti coinvolte in merito a quanto implementato	Covim Comitato "assess and address" Parti interessate coinvolte

### \*Severity test

Il test è composto da quattro domande finalizzate ad una prima valutazione dell'entità del danno (La situazione del lavoratore/whistle-blower è potenzialmente pericolosa per la vita? Il problema si è verificato più volte? La situazione può avere impatti negativi permanenti sul benessere del lavoratore, inclusi danni fisici e/o psicologici? Esistono prove del fatto che la Direzione o un membro del personale sapevano che la violazione si stava verificando ma hanno continuato/approvato la pratica?).



Una risposta affermativa a una qualsiasi delle domande comporta che il caso debba essere immediatamente riferito alla Direzione, che potrà quindi chiedere supporto alle autorità, agli esperti pertinenti ed eventualmente a Rainforest Alliance.

Se un caso è grave, il Comitato per il reclamo, insieme alla Direzione, valuta il rischio di criminalità legato al caso ed eventualmente coinvolge Rainforest Alliance per un'azione di follow-up.

### **3. Formazione e sensibilizzazione**

Una volta messo a punto il piano di riparazione, sarà necessario formare tutte le persone coinvolte. Creare consapevolezza tra i membri del Comitato ed i lavoratori in merito al meccanismo di reclamo e al piano di riparazione permette di garantire che ognuno sia consapevole dei propri diritti e conosca le modalità per accedere alla riparazione.