

Ce.P.I.M. S.p.A. è una società a capitale sia privato che pubblico.  
La nostra **VISION** considera Ce.P.I.M. S.p.A. come

*“un’azienda che continua a crescere realizzando nuovi progetti.*

*Siamo partner dei nostri clienti, affiancandoli e supportandoli nella logistica attraverso servizi specializzati e personalizzati. Grazie a flessibilità e competenza, sfruttiamo al massimo le opportunità della posizione geografica e degli strumenti disponibili, mettendo a disposizione:*

- *Terminal ferroviario;*
- *Magazzini e aree logistiche raccordate;*
- *Servizi doganali;*
- *ZLS;*
- *Relazioni istituzionali”;*

*pertanto, la nostra **MISSION** consiste nell’impegno a:*

*“crescere e creare sempre valore grazie ad una squadra fatta di persone altamente specializzate e motivate, che ogni giorno con determinazione, responsabilità, disciplina, e reciprocità, offre servizi per la logistica di alta qualità agli operatori di settore e al mondo produttivo.*

*Facciamo crescere le imprese ottimizzando la loro logistica generando valore economico, in sicurezza e nel rispetto dell’ambiente.*

*Facciamo crescere le persone creando percorsi di sviluppo professionale, collaborando con istituzioni di formazione garantendo lavoro e generando benessere.*

*L’interporto è un sistema strutturato, riconosciuto per legge dallo Stato, che ottimizza l’uso del territorio con la concentrazione di risorse economiche e servizi in un unico luogo strategico”.*

*Dalle sueposte Visione e Mission deriva la nostra **Politica Aziendale**, individuata dai seguenti macro obiettivi:*

- *Perseguire i nostri obiettivi mantenendo elevati standard di etica sociale, così come evidenziato sul nostro Codice Etico e nella Politica Sociale che, su queste specifiche tematiche, integra la presente Politica Aziendale, cercando di trasmetterli anche agli operatori che sviluppano attività su nostro incarico;*
- *Prevenire gli incidenti, le malattie professionali e gli impatti ambientali attraverso un’attenta analisi del rapporto esistente tra i fattori rilevanti del contesto in cui opera l’organizzazione e le parti interessate rilevanti con cui si confronta e interagisce e al monitoraggio ed il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul lavoro;*
- *Assicurare il rispetto delle disposizioni legislative e regolamenti vigenti con speciale riferimento all’analisi dei rischi relativa ai reati previsti nel Dlgs 231/01 e da quanto previsto nella nostra linea guida per l’anticorruzione, con focus in materia di salute e sicurezza sul lavoro e impatti ambientali monitorandone l’evoluzione nel tempo;*
- *Mantenere un Modello di Gestione Integrata, così come anche definito dal Dlgs 231/01 e certificato relativamente ai Sistemi Qualità, Salute e Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale, in conformità alle rispettive norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001 e PAS 24000, indipendentemente dalle revisioni periodiche che queste possono avere;*
- *Operare con un modello di gestione del rischio aziendale che, in funzione anche del contesto dell’organizzazione, individua i fattori prioritari di attenzione per il miglioramento dell’affidabilità delle infrastrutture, dei macchinari, delle attrezzature e delle risorse, in modo da identificarne le eventuali criticità e prevenire tutti i possibili sprechi nei processi derivanti da inefficienze oltre che incidenti legati a Salute e Sicurezza sul lavoro e impatti dovuti a cambiamenti climatici e/o ambientali, ovvero criticità che possono impattare negativamente sul personale aziendale ovvero su quello dei fornitori per quanto riguarda la tutela dei diritti della persona (es. violazione normativa del lavoro, previdenziale, ecc.);*

- Orientare il livello tecnico e gli standard qualitativi dei propri servizi verso il soddisfacimento delle esigenze e delle aspettative delle Parti Interessate, nel pieno rispetto dei lavoratori e dell'ambiente;
- Garantire Aree di Parcheggio Sicuro (Reg. 2022/1012) con i livelli di sicurezza fisica e i servizi richiesti, assicurando servizi essenziali (sanitari, igienici, aree riposo, emergenze) in condizioni pulite e funzionali, offrendo e contribuendo ad instaurare un ambiente inclusivo, accessibile e rispettoso delle esigenze della comunità locale e agli utenti dello stesso;
- Incremento della penetrazione sul mercato nazionale ed estero per i servizi forniti;
- Mantenere sempre aggiornate le conoscenze, le competenze e la consapevolezza dei nostri collaboratori;
- Ridurre il carico ambientale derivante dal singolo servizio erogato.

Questi obiettivi vogliamo che siano raggiunti operando per:

- **una maggiore qualità ed innovazione del servizio, sviluppando le nostre attività in modo sostenibile e compatibile con l'ambiente che le ospita;**
- **un sostanziale e continuo contributo alla crescita professionale e umana delle risorse interne e delle Parti Interessate più propositive, sviluppando un servizio sempre puntuale e affidabile nel tempo;**
- **avere le migliori condizioni possibili di tutela della Salute e Sicurezza dei collaboratori, nel rispetto dell'ambiente in cui operiamo, seguendo i principi di sostenibilità, prevenzione e del miglioramento continuo.**

La responsabilità nella gestione della Salute e Sicurezza all'interno dell'azienda, degli aspetti ambientali e di *responsabilità sociale* connessi direttamente o indirettamente alle singole attività aziendali, riguarda l'intera organizzazione, a partire dalla Direzione e coinvolgendo in modo attivo e propositivo ogni singola entità operante con la nostra Organizzazione.

**In particolare, Ce. P.I.M. S.p.A. si è data come  
STRUMENTI E MEZZI PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

- Sensibilizzazione, formazione, addestramento e consapevolezza del personale alle problematiche della qualità, della sicurezza, dell'ambiente e della responsabilità sociale, ai nuovi sviluppi ed alle tecniche di miglioramento, al fine di promuovere un'adeguata conoscenza necessaria al miglioramento dei processi aziendali attraverso l'abbattimento dei costi della non qualità, per incidenti, infortuni, *violazioni dei diritti dei lavoratori* e impatti da cambiamenti climatici e/o ambientali.
- Attuare politiche di coinvolgimento e consultazione dei lavoratori, anche attraverso il loro rappresentante per la sicurezza, spingendolo, laddove possibile, anche al personale esterno.
- Attuare una metodologia di Enterprise Risk Management (ERM) per il mantenimento di una leadership responsabile e motivata alla conduzione di un sistema di gestione integrato, qualità, sicurezza e ambiente, dei processi aziendali, rivolto al coinvolgimento di tutte le parti interessate.
- Definire ed utilizzare indicatori necessari al fine di misurare le performance aziendali sia in tema di prevenzione infortuni che ambientali.
- Fare scelte tecniche ed impiantistiche, già in fase di progettazione di strutture e di servizi, attingendo, per quanto possibile, dalle migliori tecnologie disponibili al fine di ridurre il carico ambientale associato alla struttura e/o al servizio e puntare a soluzioni più sicure per i lavoratori.
- Sviluppare un sistema informatico adeguato all'evidenza dei dati di registrazione del Sistema di Gestione Integrato.
- Adottare un sistema di valutazione dei fornitori attraverso l'adozione di corretti comportamenti da parte degli stessi anche dal punto di vista della prevenzione sia in materia di salute e sicurezza che di inquinamento ambientale, attraverso incontri con gli stessi per poter innalzare il reciproco standard operativo;
- Adottare internamente e condividere con il personale esterno, che opera su nostro incarico, procedure specifiche di prevenzione e controllo delle emergenze.

- Mantenimento di un sistema di audit interni tale da monitorare l'attuazione e lo sviluppo delle azioni di miglioramento previste.
- Assicurare l'aggiornamento dei collaboratori tramite la partecipazione a corsi organizzati sia in azienda sia presso centri specializzati nella formazione.
- Elaborare periodicamente, in accordo con la presente politica, obiettivi di miglioramento in materia di Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza sul lavoro prendendo in considerazione le prescrizioni legali applicabili, gli aspetti ambientali via via individuati e da gestire, i rischi per la Salute e Sicurezza sul lavoro delineabili e le proprie esigenze operative;
- *Ferma la generale applicazione degli strumenti e mezzi sopra elencati, in materia di responsabilità sociale, integrare la presente Politica aziendale con uno specifico documento di Politica Sociale.*

**In particolare, Ce. P.I.M. S.p.A. assicura risorse adeguate al mantenimento del sistema qualità, la sicurezza dell'area e la soddisfazione degli utenti attraverso l'erogazione di un servizio rispondente ai requisiti di legge e ponendo attenzione alle richieste e alle aspettative di tutte le parti interessate.**

**Parma, 03 marzo 2026**

**L'Amministratore Delegato  
Dott. Fabio Rufini**



La Direzione di Cepim S.p.A. sottolinea l'importanza di sviluppare e mantenere nel tempo un ambiente di lavoro socialmente responsabile nel rispetto delle leggi locali, nazionali, comunitarie, dei diritti umani e dei relativi strumenti internazionali (vedi Convenzioni ILO etc.), impegnandosi a favorire la crescita professionale dei propri collaboratori e ad applicare le disposizioni che risultino ad essi più favorevoli.

Per conseguire questi obiettivi Cepim S.p.A. si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale, in conformità allo standard PAS 24000, che si è integrato nel Sistema di Gestione Integrata Qualità, Ambiente e Sicurezza, conforme agli standard UNI EN ISO 9001, 14001 e 45001, definendo ed attuando la presente politica che considera le esigenze del personale aziendale, dei propri fornitori / collaboratori e di tutti gli stakeholders.

Si sottolinea che la presente Politica è parte integrante della Politica Aziendale del Sistema di Gestione Integrato (Q, A, S) aziendale (vedi All.02A\_MSGI).

Pertanto, la ns. organizzazione, per sentirsi ed essere un'azienda "Socialmente responsabile" si impegna ad applicare, promuovere e verificare, sia internamente alla propria realtà, sia esternamente presso i propri fornitori e sub-fornitori, le seguenti direttive:

- astenersi dall'impiegare bambini lavoratori di età inferiore ai **16** anni;
- prevedere politiche di recupero per i bambini lavoratori e fornire un sostegno finanziario per agevolare l'istruzione;
- assicurare che i giovani lavoratori (età tra **16** e **18** anni) non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive;
- garantire che i contratti di apprendistato siano utilizzati nel completo interesse del giovane lavoratore ed in collaborazione con gli enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente;
- assicurare che gli enti che ci forniscono manodopera non ricorrano ne sostengano il traffico di essere umani;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzato con misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in conseguenza di esso;
- garantire che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza per un'idonea applicazione dello standard PAS 24000 valutando periodicamente l'efficacia della formazione svolta;
- stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza;
- fornire al personale adeguati dispositivi di protezione individuale;
- garantire servizi igienici puliti e sanificati, accesso ad acqua potabile, strutture igieniche per la conservazione degli alimenti;
- riconoscere il diritto dei lavoratori alla libera associazione ed alla contrattazione collettiva (favorendo la nomina delle rappresentanze sindacali);
- garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazioni;
- garantire di ostacolare forme di discriminazione in relazione all'assunzione, alla retribuzione, alla formazione, alla promozione, al licenziamento e/o al pensionamento;
- garantire il diritto del personale di seguire pratiche o esigenze connesse alla razza, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche, purchè non in contrasto alla legislazione vigente;
- ostacolare comportamenti o gesti che sono sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;
- garantire che non avvenga il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti dei lavoratori;
- garantire che il salario pagato sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un ulteriore guadagno discrezionale;

- garantire che le trattenute sul salario non siano a scopo disciplinare, se non nelle forme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria;
- garantire che le buste paga siano chiare e comprensibili ai lavoratori;
- garantire che i salari e le indennità retributive siano erogati in forma comoda per la riscossione da parte del lavoratore e nell'applicazione totale delle norme previste dal Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori;
- si è istituito, assegnando risorse adeguate, il Gruppo QASP (Qualità, Ambiente, Sicurezza e Personale) con il compito principale di gestire la valutazione dei rischi per definire le maggiori criticità relativamente allo standard, proponendo le azioni di miglioramento;
- assicurare che non saranno mai applicate azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discriminazione del personale o delle parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità allo standard PAS 24000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.
- stabilire procedure per la raccolta e la risoluzione delle segnalazioni provenienti dal ns. personale e/o dalle parti interessate in merito a problematiche di responsabilità sociale. I risultati delle analisi dei reclami sono resi disponibili a tutti.

È ns. cura, ed in maniera continuativa, stimolare, controllare e verificare l'impegno, del continuo rispetto e miglioramento dei principi stabiliti dallo standard PAS 24000, riferito ai ns. fornitori ed appaltatori, incentivandoli ad individuare le parti più critiche ed a percorrere regolarmente percorsi migliorativi nella propria attività gestionale operativa.

**Cepim S.p.A.** sottolinea, a tutte le Parti Interessate, che se qualcuna di loro dovesse riscontrare una qualsiasi criticità inerente ai principi stabiliti dallo standard PAS 24000, lo segnali tramite mail al Responsabile Servizi Corporate:

[gaetano.garofalo@cepimspa.it](mailto:gaetano.garofalo@cepimspa.it) .

Si ricorda inoltre che ogni segnalazione può essere inviata direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante la piattaforma informatica di whistleblowing, conforme alle previsioni di cui al D.lgs. n. 24/2023, disponibile all'indirizzo:

<https://segnalazioni.cepimspa.it>

La ns. organizzazione si assume il compito di motivare, coinvolgere e guidare i propri collaboratori promuovendo la formazione a tutti i livelli, per migliorare la professionalità ed arricchire le conoscenze e la gratificazione del personale stesso, affinché ognuno possa esprimere la massima potenzialità ed assumere un ruolo attivo e di elevata realizzazione.

La Direzione assicura e verifica periodicamente che la presente politica sia sempre applicata, mantenuta attiva e periodicamente riesaminata, diffusa a tutto i collaboratori e resa disponibile alle parti interessate.

Parma, **03/03/2026**

**RSGI**

**Amministratore Delegato**

Dott. Fabio Rufini

