

Politica Integrata

1 - Presentazione dell'azienda

Dal 1978, anno della sua costituzione, SIAS S.p.A Società Benefit (di seguito anche la "Società" o "SIAS") opera nel settore della segnaletica e sicurezza stradale per conto di Amministrazioni Pubbliche ed aziende private. Al proprio interno SIAS ha diversificato i settori operativi secondo le essenziali fasi d'intervento indispensabili a proporre alla clientela un servizio completo. In tal senso l'Azienda è strutturata in quattro principali settori:

- SEGNALETICA VERTICALE
- SEGNALETICA ORIZZONTALE E COMPLEMENTARE
- BARRIERE E SISTEMI DI SICUREZZA
- IDROCANCELLAZIONE E SGOMMATURA

La Società progetta e realizza segnali stradali, per i quali ha ottenuto la certificazione di qualità del prodotto e installa manufatti per segnaletica stradale e barriere di sicurezza, oltre a realizzare segnaletica orizzontale e complementare. SIAS è certificata SOA per l'esecuzione di opere pubbliche per le categorie: OG3, OS9, OS10, OS12-A, OS12-B, OS34). L'organizzazione di SIAS possiede:

- Uno STUDIO TECNICO per la progettazione di impianti, la redazione di piani segnaletici e lo studio di nuove soluzioni
- Un LABORATORIO PRODUZIONE SEGNALI, in grado di produrre garantendo sempre qualità e tempi di consegna
- Diverse SQUADRE OPERATIVE per la posa di manufatti ed opere di manutenzione stradale per:
 - posa di segnaletica verticale urbana, extraurbana, di sicurezza e direzionale;
 - posa di barriere di sicurezza;
 - realizzazione di segnaletica orizzontale in termoplastico;
 - realizzazione di segnaletica orizzontale e complementare;
 - rimozione di segnaletica stradale, residui gommosi, e pulizia manto stradale.

SIAS, cosciente che i principali fattori di successo di qualsiasi organizzazione sono la soddisfazione dei Clienti e di tutte le Parti Interessate, sia interne che esterne, oltre ad un'efficiente ed efficace organizzazione aziendale, nel rispetto dell'ambiente e tutelando la salute e sicurezza dei lavoratori, nonché una conduzione del proprio business improntata alla lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, ha riconosciuto la necessità di dotarsi di un Sistema di Gestione Integrato, in conformità a quanto richiesto dalle norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 39001, ISO 37001, UNI/PdR 125 e SA 8000.

2 - Scopo e impegni

La presente Politica del Sistema di Gestione Integrato di SIAS (di seguito anche la "Politica Integrata") è espressione della volontà del Consiglio di Amministrazione della Società di dotarsi di uno strumento che definisca l'approccio adottato da SIAS nella gestione delle proprie attività in conformità alle prescrizioni legislative e normative (ISO) e documenti il

proprio impegno, verso tutti gli stakeholder, per migliorare le proprie prestazioni e allo stesso tempo costruire e sviluppare relazioni di fiducia con gli stessi all'interno di un percorso di generazione e condivisione di valore per SIAS nonché per gli stakeholder in un'ottica di continuità e di conciliazione dei relativi interessi.

A garanzia di tale impegno SIAS si è dotata di un Codice Etico largamente diffuso a tutte le controparti della Società.

Nello svolgimento quotidiano delle sue attività, SIAS, si impegna dunque, al rispetto puntuale delle norme:

- ISO 9001 per la gestione della qualità
- ISO 45001 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- ISO 37001 per prevenire fattispecie che potrebbero concretizzarsi in reati potenziali e/o reali di corruzione;
- ISO 14001 per sviluppare e migliorare le proprie prestazioni ambientali;
- UNI/PdR 125 per promuovere e garantire la parità di genere secondo un processo virtuoso che permetta di valorizzare le caratteristiche personali e professionali;
- ISO 39001 per la gestione in sicurezza del traffico stradale;
- SA 8000 per orientare le proprie attività e lo sviluppo del proprio business verso un impegno etico e sociale in ambito lavorativo.

- ISO 30415 per promuovere e garantire la valorizzazione delle diversità e l'inclusione al fine di sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo.

Nel portare a termine la propria attività, in un'ottica integrata, SIAS si impegna tout court a:

- soddisfare i requisiti del Sistema di Gestione Integrato;
- analizzare i rischi di impresa individuando le minacce e le opportunità provenienti dall'esterno, i punti di forza e di debolezza dei processi interni al fine di sfruttare le opportunità e rendere accettabile il rischio d'impresa;
- eseguire le attività ponendo attenzione alle esigenze e alle aspettative di tutti gli stakeholder, con particolare riguardo, oltre che ai Clienti, alle persone presenti nelle aree di cantiere, agli Organi di Controllo e agli utenti della strada al fine di identificare correttamente i cantieri ed evitare morti e infortuni gravi derivanti da incidenti (sinistri) che coinvolgono il traffico stradale;
- verificare costantemente le attività svolte, definendo i flussi d'informazioni e le responsabilità di ciascuno per garantire un'efficace organizzazione dei propri processi decisionali e

operativi;

- operare affinché ciascuno in azienda sia costantemente focalizzato sull'individuazione di margini di miglioramento, sia dell'efficacia ed efficienza dei processi, che dell'offerta proposta a tutti i Clienti;
- basare le proprie decisioni strategiche sull'analisi e sulla valutazione di dati oggettivi;
- utilizzare strumenti ed indicatori idonei per il monitoraggio delle prestazioni del proprio Sistema di Gestione Integrato;
- sensibilizzare il personale sulle tematiche del Sistema di Gestione Integrato aziendale;
- garantire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli e funzioni applicabili per lo sviluppo, la pianificazione, l'attuazione e la valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del Sistema di Gestione Integrato;
- definire obiettivi e traguardi, da integrare con la gestione operativa ed i programmi di sviluppo aziendali;
- sviluppare il patrimonio informativo ed esperienziale, attraverso la formazione del personale, per il raggiungimento degli obiettivi del Sistema di Gestione Integrato;
- improntare tutte le relazioni con i propri stakeholder ai principi di trasparenza e correttezza;
- garantire il costante impegno per la prevenzione dell'inquinamento e la riduzione dell'impatto ambientale delle attività della Società;
- sviluppare un'organizzazione inclusiva in grado di riconoscere, accogliere ed apprezzare le diversità;
- agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti i propri lavoratori;
- comunicare in modo inclusivo, riconoscendo e rispondendo alle esigenze comunicative delle persone;
- influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni inclusive con le proprie Parti Interessate;
- garantire la tutela della sicurezza e della salute dei propri lavoratori e degli stakeholder;
- promuovere l'impegno del board, dell'Alta Direzione e dei manager per la Diversità e Inclusione;
- consentire ai propri lavoratori di lavorare in un posto di lavoro accessibile, rispettoso e che favorisca l'inclusione, al fine altresì di generare, accrescere e rafforzare il senso di appartenenza alla Società;
- promuovere le segnalazioni di eventuali criticità riscontrate nell'applicazione del Sistema di Gestione Integrato e dare evidenza delle iniziative intraprese in risposta agli indirizzi dettati dalla Politica Integrata;
- garantire il pieno rispetto di leggi e norme applicabili alle attività della Società monitorandone il loro aggiornamento;
- attuare e mantenere attivo un processo di qualifica e monitoraggio dei propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti che SIAS si è data per il mantenimento efficace e il miglioramento del proprio Sistema di Gestione;
- sottoporre il proprio Sistema di Gestione Integrato alla verifica di un Organismo di Certificazione esterno;
- sottoporre il proprio Sistema di Gestione Integrato a periodici riesami;
- attuare opportune azioni correttive e preventive volte a garantire il mantenimento del Sistema di Gestione Integrato;
- attuare piani di formazione per i propri dipendenti inerenti il Sistema di Gestione Integrato della Società;

- individuare, diminuire e/o eliminare le non conformità aziendali;
- intraprendere opportune azioni volte a sanzionare violazioni della presente Politica Integrata, del Codice Etico, del Sistema di Gestione Integrato, ovvero delle procedure operative e delle istruzioni operative a questo riferibili, e delle leggi applicabili;
- migliorare il proprio Sistema di Gestione Integrato.

Al fine di assicurare il rispetto di tali impegni SIAS ha adottato un Sistema di Gestione Integrato che individua e integra sinergicamente gli aspetti significativi di tutti i sistemi al fine di garantire il massimo dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, delle attività e delle risorse.

Gli impegni contenuti nella Politica Integrata sono commisurati alle risorse umane e finanziarie disponibili e sono il riferimento per la definizione degli obiettivi per il miglioramento delle prestazioni.

3 - Qualità

Con riferimento alle tematiche per la Qualità SIAS, nel rispetto dei requisiti del Sistema di Gestione della Qualità e della norma ISO 9001, si impegna a:

- migliorare l'efficienza dei processi aziendali, nel rispetto della piena soddisfazione dei clienti;
- attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi al fine della piena soddisfazione dei clienti;
- mantenere adeguata la qualità delle prestazioni, in particolare garantendo l'efficienza, la continuità del servizio nel rispetto dei requisiti richiesti;
- garantire le risorse necessarie per la pianificazione, attuazione, controllo e monitoraggio del Sistema di Gestione per la Qualità;
- migliorare la capacità aziendale sia di comprendere e sviluppare le richieste dei clienti, sia di rispondere puntualmente alle stesse.

4 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Con riferimento alle tematiche per la Salute e Sicurezza e in linea con le disposizioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/2001 SIAS, nel rispetto dei requisiti del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza e della norma ISO 45001, si impegna a:

- aggiornare la valutazione dei rischi, le regole e le procedure per ogni attività che comporti rischi, al fine di assicurare un più alto livello di sicurezza in tutte le attività;
- garantire che le innovazioni e le trasformazioni dei processi lavorativi perseguano sempre obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori;
- garantire una costante manutenzione e controllo delle attrezzature, dei dispositivi di protezione collettiva e individuale, dei presidi ambientali e della sicurezza e degli ambienti di lavoro al fine di monitorare e tenere sotto controllo i rischi presenti;
- attuare puntualmente quanto definito nel piano di sorveglianza sanitaria;
- adeguare tempestivamente le proprie lavorazioni e attività a tutte le variazioni e gli aggiornamenti normativi in materia;

- individuare i ruoli e le responsabilità all'interno dell'organizzazione ed assegnare le risorse necessarie alla pianificazione e realizzazione dei programmi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi;
- garantire l'efficace e trasparente comunicazione che assicuri la diffusione di tutte le informazioni utili ai fini della prevenzione, comprese le misure di cooperazione e coordinamento con le stazioni appaltanti e le imprese in raggruppamento temporaneo;
- rispettare le prescrizioni sottoscritte e l'assoluta conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro;
- prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
- analizzare infortuni, malattie professionali, incidenti e near miss al fine di identificare i possibili margini di miglioramento.

5 - Prevenzione della corruzione

Con riferimento alle tematiche per la Prevenzione della Corruzione e in linea con le disposizioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/2001 SIAS, nel rispetto dei requisiti del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e della norma ISO 37001, si impegna a:

- stigmatizzare e condannare la corruzione in ogni sua forma, ove per corruzione si intende l'offerta o l'accettazione, in via diretta o indiretta, di denaro o di altre utilità in grado di influenzare il ricevente, al fine di indurre o premiare l'esecuzione di una funzione/attività o l'omissione della stessa;
- rifiutare sia l'offerta ("corruzione attiva") sia l'accettazione ("corruzione passiva") di denaro, altre utilità (come la dazione di beni materiali o facilitazioni) e/o qualunque altra forma di vantaggio economico o patrimoniale che coinvolga un soggetto pubblico ("corruzione pubblica") o che avvenga nei rapporti tra soggetti privati ("corruzione privata"), finalizzata a far compiere un atto contrario ai propri doveri di ufficio ("corruzione propria") o avente per scopo di velocizzare, favorire e in generale facilitare lo svolgimento di un'attività di routine o il compimento di un atto del proprio ufficio ("corruzione impropria");
- condannare e rifiutare qualunque pagamento effettuato/ricevuto a/da Pubblici Ufficiali o soggetti privati, "estorto" mediante violenza o minaccia seria e imminente all'incolumità fisica e alla sicurezza personale e che, pertanto, possono essere effettuati al solo fine di evitare un danno alla persona;
- garantire la puntuale e trasparente attribuzione di ruoli, responsabilità e autorità all'interno dell'organizzazione in materia di prevenzione della corruzione;
- garantire la sistematica individuazione dei rischi in materia di prevenzione della corruzione e relativo trattamento degli stessi mediante opportuna individuazione, pianificazione ed applicazione di controlli operativi;
- garantire il sistematico monitoraggio del quadro normativo (cogente, regolamentare, tecnico e di buone prassi) applicabile in materia di prevenzione della corruzione;
- migliorare costantemente le attività di prevenzione della corruzione;
- sensibilizzare e formare i propri dipendenti, i componenti degli organi di controllo e vigilanza e i componenti del Consiglio di Amministrazione sulle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- promuovere attività di sensibilizzazione e/o di formazione rivolte ai soci in affari

relativamente alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;

- nominare una Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione per l'efficace adozione e applicazione del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e dei principi ed impegni espressi nella presente Politica Integrata;
- migliorare e rafforzare la capacità di controllo della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione;
- incoraggiare la segnalazione di ogni sospetto di atto corruttivo tentato, certo o presunto mediante canali e modalità dedicate che, pur sempre in ossequio alla tutela della reputazione e dell'immagine della Società, consentano, da un lato, di svolgere indagini e approfondimenti al fine di valutarne la fondatezza e approntare effettive misure di contrasto e, dall'altro, di garantire tutela al segnalante da ogni forma di ritorsione.

L'Alta Direzione di SIAS si rende promotrice di una cultura in cui la corruzione non è accettabile e, attraverso il suo coinvolgimento, richiede al Top Management un forte e visibile impegno di vigilanza sul rispetto delle misure anticorruzione, sull'etica, sull'effettuazione dei controlli interni, nonché di implementazione di tutte le misure ritenute idonee alla prevenzione, identificazione e segnalazione delle potenziali violazioni.

6 - Responsabilità sociale

Con riferimento alle tematiche per la Responsabilità Sociale e in linea con le disposizioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/2001 SIAS, nel rispetto dei requisiti del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e della norma SA 8000, si impegna a:

- rispettare tutte le normative applicabili in materia di tutela ambientale, sicurezza nei luoghi di lavoro, diritti dei lavoratori;
- rispettare tutti i principi e i requisiti contenuti nella norma SA 8000 e tutti gli accordi eventualmente sottoscritti;
- rispettare i principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne;

in particolare:

- Lavoro infantile:

- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;

- stabilire politiche per rimediare a situazioni di lavoro infantile, fornendo sostegno finanziario nel caso di impiego di bambini, presso proprie sedi/unità, locali/cantieri o presso fornitori o subfornitori. La Società si impegna a mettere in atto una serie di azioni volte a tutelare il bambino e la sua famiglia e provvede ad avvertire in modo tempestivo gli Enti Istituzionali e le Associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità. SIAS:

- si impegna a far cessare immediatamente l'impiego del bambino;

- nel caso in cui la situazione economica della famiglia sia particolarmente grave e possa peggiorare in relazione al venire meno del rapporto di lavoro del bambino, la Società richiede al fornitore o al subfornitore o si impegna con lo stesso, tramite il coinvolgimento, se necessario, delle amministrazioni locali, a far assumere altri familiari del minore. SIAS si impegna ad assumere altri familiari del minore, in caso di situazione economica particolarmente grave, qualora l'impiego del bambino sia stato riscontrato presso proprie sedi/unità, locali/cantieri;

- si assicura che il bambino continui a frequentare regolarmente la scuola, impegnandosi o richiedendo direttamente al fornitore o al subfornitore l'impegno finanziario al sostenimento di tutte le spese necessarie per la frequenza della scuola;

- si impegna a coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato, che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del bambino e del suo contesto familiare.

- rispettare, per i giovani lavoratori (età compresa tra i 16 e i 18 anni), tutte le prescrizioni vigenti dalle normative nazionali e internazionali al fine di garantire che non siano esposti a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose e nocive per la salute (esposizione ad agenti fisici, biologici, chimici o particolari processi di lavorazione);

- non impiegare i giovani lavoratori (età compresa tra i 16 e i 18 anni) nel corso del lavoro notturno;

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 16 anni di età ed abbiano ottemperato agli obblighi scolastici (nel caso di assunzione di personale di età inferiore ai 18 anni viene richiesto il diploma di licenza media o documento comprovante il grado di istruzione) nel rispetto dei contratti collettivi del lavoro e della normativa vigente per l'impiego dei minori e dei giovani in azienda (apprendistato, forme di alternanza scuola-lavoro, etc.);

- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori

- garantire che, qualora dovessero essere utilizzati giovani lavoratori gli stessi siano impiegati al di fuori dell'orario di lavoro e non in orari notturni e che non siano esposti a situazioni rischiose o nocive per la loro salute e per il loro sviluppo. In particolare nel caso in cui sia rilevato l'impiego di un giovane lavoratore, presso proprie sedi/unità, locali/cantieri o presso fornitori o subfornitori, che non ha completato il percorso di studi obbligatorio, SIAS provvede

a:

- stabilire per il giovane lavoratore un orario di lavoro al di fuori di quello scolastico, sincerandosi altresì che lo stesso impegno venga assunto da parte del fornitore o del subfornitore;
- verificare che il tempo impiegato per il lavoro, la scuola e il trasporto (da e per il luogo di lavoro e la scuola) non superi le 10 ore complessive e l'orario di lavoro non superi le 8 ore giornaliere, sincerandosi altresì che la stessa verifica venga effettuata da parte del fornitore o del subfornitore;
- vietarne il lavoro nelle ore notturne sincerandosi altresì che lo stesso divieto sia assunto anche da parte del fornitore o del subfornitore.
- Lavoro forzato o obbligato:
 - non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato e obbligato, condannando qualsiasi forma di schiavitù moderna e proibendo l'impiego di lavoro effettuato non in modo volontario anche a causa di minacce o debiti;
 - non trattenere nessuna parte del salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per SIAS;
 - garantire che qualsiasi società che fornisce manodopera a SIAS non trattiene nessuna parte del salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare con la società stessa;
 - assicurare che non vengono applicati commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori;
 - garantire che i lavoratori di SIAS possono lasciare il posto di lavoro al termine della giornata lavorativa;
 - garantire che i lavoratori di SIAS, con ragionevole preavviso, possono porre fine in qualsiasi momento al proprio rapporto di lavoro;
 - garantire che né SIAS, né alcuna altra società che fornisce manodopera per SIAS, ricorre o da sostegno alla tratta di essere umani;
- Salute e Sicurezza:
 - garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, adottando tutte le opportune misure che consentano di tutelare il benessere dei lavoratori e prevenire gli incidenti e danni alla salute di questi ultimi durante il loro impegno in azienda;
 - ridurre o eliminare le cause di tutti i rischi presenti negli ambienti di lavoro;

- valutare tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, al fine di garantire che siano prese tutte le misure per eliminare o ridurre i rischi individuati;
- fornire ai propri lavoratori appropriati dispositivi di protezione individuale;
- nominare un rappresentante del Senior Management responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale di SIAS;
- nominare e mantenere attivo un Comitato per la Salute e Sicurezza al fine di valutare i rischi in ambito salute e sicurezza;
- assicurare a tutto il personale di SIAS adeguata formazione in ambito salute e sicurezza;
- stabilire procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare i rischi per la salute e sicurezza e conservare registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro;
- garantire a tutto il personale libero accesso a bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per consumare pasti;
- garantire a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso alla Società;
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:
 - rispettare e tutelare la libertà dei lavoratori di associarsi e non ostacolare la loro iscrizione ad organizzazioni sindacali e promuovere la contrattazione collettiva;
 - garantire ai propri lavoratori libertà di elezione di propri rappresentanti e assenza di qualsiasi discriminazione o vessazione nei confronti di membri di sindacati, rappresentanti dei lavoratori e del personale impegnato nell'organizzazione i lavoratori;
- Orario di lavoro:
 - rispettare le leggi vigenti in materia di orario di lavoro, riposi, festività, retribuzione e straordinari nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di appartenenza, impegnandosi altresì a garantire un salario dignitoso per i/le propri/e dipendenti;
 - garantire che tutto il lavoro straordinario sia volontario;
- Retribuzione:
 - garantire che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate e in forma scritta per ogni periodo di paga e che gli stessi siano corrisposti in conformità alla legge;

- garantire che non vengano utilizzati contratti di "falso apprendistato", di "sola manodopera" e contratti consecutivi a breve termine, al fine di evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale di SIAS previsti dalla legge;

- Discriminazione:

- vietare qualsiasi forma di discriminazione basata sull'età, l'origine etnica, la nazionalità, le opinioni politiche e sindacali, le credenze religiose, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, le invalidità fisiche e psichiche e qualsiasi altra caratteristica personale non attinente alla sfera professionale;

- garantire che non si verifichino interferenze con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;

- garantire che non si verifichino comportamenti minacciosi e offensivi, inclusi gesti, linguaggio e contatti fisici;

- garantire che il personale di SIAS non sia sottoposto a test di gravidanza o di verginità;

- Pratiche disciplinari:

- proibire il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, incluse offese verbali o qualsiasi ulteriore offesa contro la dignità delle persone;

- Sistema di Gestione:

- mantenere attivo un Social Performance Team allo scopo di garantire che tutti gli elementi della SA 8000 siano correttamente applicati e per garantire il monitoraggio delle azioni pianificate per affrontare i rischi;

- adottare e mantenere attive politiche e procedure per la corretta applicazione della SA 8000;

- coinvolgere le proprie Parti Interessate per raggiungere una conformità sostenibile alla SA 8000;

- mantenere appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione della SA 8000;

La Norma SA 8000 richiede non solo alla Società che ha implementato il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, ma anche ai propri fornitori/subappaltatori il rispetto e la conformità ai seguenti requisiti:

- Lavoro Infantile: l'azienda non deve utilizzare, né favorire, il lavoro infantile, ovvero il lavoro dei bambini sotto l'età minima prevista dalla legge nazionale. Inoltre, tutti i giovani lavoratori (fra l'età minima prevista dalla legge ed i 18 anni) devono essere sottoposti a condizioni di

lavoro non pericolose e ad orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla legge nazionale.

- Lavoro forzato e obbligato: l'azienda non deve utilizzare, ricorrere, né favorire l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato.
- Salute e Sicurezza: l'azienda deve adottare tutte le necessarie misure al fine di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: l'azienda non deve ostacolare la libertà di associazione sindacale dei lavoratori, né i diritti dei lavoratori sindacalisti.
- Discriminazione: l'azienda non deve adottare o supportare discriminazioni fra i propri lavoratori in base alla loro età, sesso, religione, razza, ceto sociale o origine nazionale, disabilità, genere, orientamento sessuale, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età e ogni altra situazione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.
- Pratiche disciplinari: l'azienda deve trattare il personale con dignità e rispetto. I provvedimenti disciplinari devono essere conformi a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- Orario di lavoro: deve essere garantito un orario di lavoro in linea con quanto previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale. Lo straordinario deve essere utilizzato nel pieno rispetto della legge e della contrattazione collettiva e deve essere retribuito con le maggiorazioni previste rispetto al normale orario di lavoro. Devono essere garantiti i riposi giornalieri e settimanali secondo quanto previsto dalle leggi e dalla contrattazione collettiva.
- Retribuzione: la retribuzione deve essere proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto ed in ogni caso almeno pari a quella prevista dal Contratto Collettivo Nazionale ovvero tale da garantire a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Non è consentito l'impiego di lavoro in nero o schemi di falso apprendistato. Tutti gli adempimenti relativi a contributi previdenziali e assicurativi devono essere assolti.
- Sistema di Gestione: deve essere adottato e garantito un sistema di gestione volto ad assicurare l'applicazione della Norma SA 8000, il miglioramento delle prestazioni, un'efficace comunicazione interna ed esterna e il coinvolgimento della catena di fornitura.

7 - Gestione ambientale

Con riferimento alle tematiche svolte in un'ottica per la tutela dell'Ambiente e in linea con le disposizioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/2001 SIAS, nel rispetto dei requisiti del Sistema di Gestione per l'Ambiente e della norma ISO 14001, si impegna a:

- prevenire l'inquinamento e proteggere l'ambiente attraverso una gestione accorta delle proprie attività;
- impegnarsi a soddisfare i requisiti legali e di best practice di riferimento nonché gli eventuali altri requisiti ad essa applicabili, anche volontariamente sottoscritti e utili a mantenere e a migliorare nel tempo le proprie prestazioni ambientali;
- garantire la corretta gestione dei rifiuti, sia presso la sede che presso i cantieri;
- selezionare le sostanze chimiche utilizzate per le lavorazioni utilizzando quelle che garantiscono i minori rischi per la salute e sicurezza, oltre che per l'ambiente;
- adottare le migliori tecnologie applicabili al settore nel quale opera per minimizzare i consumi di energia, carta ed acqua, ridurre gli sprechi, la produzione dei rifiuti;

8 - Sicurezza del traffico stradale

Con riferimento alle tematiche in ambito Sicurezza del Traffico Stradale e in linea con le disposizioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/2001 SIAS, nel rispetto dei requisiti del Sistema di Gestione per la Sicurezza del Traffico Stradale e della norma ISO 39001, si impegna a:

- assicurare che la propria attività sia svolta in conformità con le vigenti disposizioni di legge e con eventuali codici di pratica sottoscritti;
- assicurare la regolare manutenzione dei propri automezzi e macchine operatrici, favorendo controlli preventivi, in modo tale da garantire la massima affidabilità;
- attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici e coinvolgere le parti interessate per prevenire gli incidenti stradali;
- analizzare i dati relativi agli incidenti legati al traffico stradale, al fine di identificare le migliori azioni per evitarne il ripetersi.

9 - Diversità e inclusione e parità di genere

Con riferimento alle tematiche in ambito Diversità e Inclusione e Parità di Genere e in linea con le disposizioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/2001 SIAS, nel rispetto dei requisiti del Sistema di Gestione per la Diversità e Inclusione e del Sistema di Gestione Parità di Genere e delle norme rispettivamente ISO 30415 e UNI/PdR 125, si impegna a:

- riconoscere le diversità e favorire una cultura organizzativa inclusiva e non discriminatoria;
-

definire KPI per verificare e misurare le azioni individuate per il miglioramento del Sistema di Gestione Diversità e Inclusione e del Sistema di Gestione Parità di Genere;

- individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e SIAS prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- contrastare i comportamenti non coerenti con i principi D&I e Parità di Genere, garantendo sostegno e tutela alle persone che segnalano e contrastano i comportamenti inappropriati e non coerenti;

- nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione delle tematiche per la parità di genere e Diversità e Inclusione e dei principi ed impegni espressi nella presente Politica Integrata;
- costruire una comunità aziendale in cui ogni persona si senta parte attiva e possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e;
- garantire il rispetto del principio di equità all'interno dell'organizzazione;
- ascoltare le proprie persone per favorirne l'inclusione. In particolare, nel corso del processo di valutazione del personale, senza alcuna discriminazione di genere, SIAS si impegna a favorire ed incentivare un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo di feedback intesi come miglioramento continuo e a valutare il proprio personale in modo intrinseco, equo e imparziale;
- realizzare politiche e azioni di inclusione e valorizzazione delle persone, secondo i principi di equità, reciproca correttezza e rispetto, affinché ognuna si senta inclusa e possa dare il meglio di sé, garantendo altresì a chiunque l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione;
- promuovere l'impegno del Top Management nei confronti della Diversità e Inclusione e la Parità di Genere attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, prassi;
- agire in modo responsabile ed etico promuovendo un posto di lavoro inclusivo, accessibile e rispettoso, e dignitoso per tutti;
- sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati, sia interni che esterni. SIAS assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione;
- riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone che entrano in SIAS;
- migliorare il work-life balance del proprio personale supportandolo altresì durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso iniziative di sensibilizzazione sulle molestie di genere che creino consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani;
- definire obiettivi Parità di Genere e un "Piano Strategico" per realizzarli, anche con il coinvolgimento delle proprie Parti Interessate, e a misurarne e comunicarne i progressi raggiunti in modo chiaro e trasparente;
- definire obiettivi D&I e un quadro di supporto per realizzarli, anche con il coinvolgimento delle proprie Parti Interessate, e a misurarne e comunicarne i progressi raggiunti in modo chiaro e trasparente;
- richiedere ai propri fornitori l'impegno a fornire un lavoro dignitoso, condizioni di lavoro sicure e protette e un trattamento imparziale e rispettoso delle persone, monitorandone le prestazioni rispetto all'impegno assunto;
- attribuire responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi D&I e Parità di Genere e stanziare risorse per il raggiungimento degli stessi;
- promuovere l'impegno dei Responsabili per la Diversità & Inclusione;
- comunicare in modo inclusivo, riconoscendo e rispondendo alle esigenze delle proprie Parti Interessate;
- sostenere e difendere la Diversità & Inclusione.

10 - Segnalazioni

SIAS incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima:

- delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto;
- di situazioni di:
 - abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
 - molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
 - discriminazioni riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative;
 - discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
 - discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
 - mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
 - mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
 - disparità retributiva;
 - di atti corruttivi tentati, presunti ed effettivi, di ogni eventuale violazione del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, dei principi espressi dalla presente Politica Integrata in materia di contrasto alla corruzione, dal Codice Etico nonché ogni violazione di leggi anticorruzione;
 -

illeciti di rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D.Lgs. 231/2001, nonché altri illeciti espressamente previsti dal D.Lgs. 24/2023.

A tale fine, è stata predisposta una specifica procedura operativa, ("Gestione Segnalazioni" {CCM:BASE_URL}/it/home/whistleblowing) che tiene conto dei seguenti principi:

- trattare le segnalazioni in via confidenziale, in modo da proteggere l'identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione;
- consentire la segnalazione in forma anonima, salvo considerarla solo nel caso in cui sia sufficientemente circostanziata;
- vietare ritorsioni e proteggere coloro i quali effettuano segnalazioni in buona fede;
- permettere al personale di ricevere supporto da personale appropriato e competente su cosa fare quando ci si trovi dinanzi ad una violazione o presunta tale del Sistema di Gestione Integrato o di disposizioni di legge.

Fermo quanto precede, le raccomandazioni, le segnalazioni o i reclami riguardanti il luogo di lavoro, le condizioni di salute e sicurezza e/o non conformità allo Standard SA8000 possono

essere inoltrati:

- RINA Services S.p.A. (Ente di Certificazione)
Via Corsica 12, 16128, Genova, Italia
Telefono: +39 010 5385628
e-mail: segreteria_etica@rina.org

- SAAS (Social Accountability Accreditation Service)
9 East 37th Street, 10th Floor
New York, NY 10016
United States of America
Telephone: +1 (212) 391 2106
e-mail: saas@saasaccreditation.org

La Società garantisce che tutti i membri del personale siano edotti sulla procedura di segnalazione e siano in grado di utilizzarla, e che siano consapevoli dei loro diritti e delle loro tutele.

11 - Non conformità

Il mancato rispetto dei principi e degli impegni assunti da SIAS con riguardo al contrasto alla corruzione enunciati nella presente Politica Integrata, del Codice Etico, del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ovvero delle procedure operative e delle istruzioni operative a questo riferibili, e delle leggi anticorruzione, attiverà il sistema disciplinare (riferimento "Sistema Disciplinare ISO 37001" a cui si rimanda {CCM:BASE_URL}/it/home/immaginare/etica-e-valori/sistema-disciplinare-iso37001) nei confronti:

- degli amministratori di SIAS;
- dei procuratori di SIAS;
- degli organi vigilanza e controllo di SIAS;
- dei dipendenti di SIAS di ogni grado, qualifica e livello, verso i quali la Società è legittimata a dare corso all'instaurazione di procedimenti disciplinari per l'applicazione di sanzioni, in linea con il CCNL applicabile;
- di fornitori, partner, procuratori, di tutti coloro che intrattengono con SIAS un rapporto di lavoro di natura non subordinata (collaboratori a progetti, consulenti, etc.), di collaboratori a qualsiasi titolo tra i quali rientrano anche i soggetti che prestano in favore della Società la loro professione in modo continuativo, c.d. ("incarichi professionali"), nei confronti dei quali, configurandosi un inadempimento degli obblighi contrattuali, la Società è legittimata ad applicare forma di tutela (come ad esempio la risoluzione del contratto o il risarcimento del danno cagionato).

12 - Funzioni di controllo

Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione

SIAS si è dotata di una specifica Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione

(di seguito anche "Funzione di Conformità"), alla quale sono stati assegnati specifici poteri e risorse per:

- supervisionare la progettazione, l'attuazione e il mantenimento del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;
- fornire consulenza e guida al Personale circa il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e sulle modalità di segnalazione;
- valutare l'idoneità, l'adeguatezza e l'attuazione delle misure di prevenzione;
- relazionare sulle prestazioni del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione all'Organo Direttivo e all'Alta Direzione;
- gestire le segnalazioni ricevute su atti di corruzione, tentati, presunti ed effettivi nonché sulle violazioni del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e dei principi e degli impegni espressi dalla presente Politica Integrata a contrasto alla corruzione e, ove necessario, condurre opportune e appropriate indagini interne.

La Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione di SIAS opera, nel rispetto dei compiti assegnateli, con assoluta autorità e indipendenza. In particolare:

- l'autorità della Funzione di Conformità è garantita attraverso le responsabilità assegnate dal Consiglio di Amministrazione di SIAS;
- l'indipendenza della Funzione di Conformità è garantita dal non coinvolgimento nelle attività individuate a rischio corruzione e dalla nomina di componenti esterni alla Società.

La Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione è contattabile al seguente indirizzo: anticorruzione@siasspa.it.

Comitato Guida

SIAS si è dotata di un Comitato Guida al quale sono stati assegnati specifici poteri e risorse per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione delle tematiche per la parità di genere.

Il Comitato Guida è contattabile al seguente indirizzo: comitatoguida@siaspa.it

Social Performance Team

SIAS si è dotata di un Social Performance Team al quale sono stati assegnati specifici poteri e risorse per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione delle tematiche di responsabilità sociale e del Sistema di Gestione SA 8000.

Il Social Performance Team è contattabile al seguente indirizzo: comitatoetico@siasspa.it

Comitato Salute e Sicurezza

SIAS si è dotata di un Comitato Salute e Sicurezza al quale sono state attribuite specifiche responsabilità per identificare e valutare i rischi in ambito salute e sicurezza.

Il Comitato Salute e Sicurezza è contattabile al seguente indirizzo:

comitatosalutesicurezza@siasspa.it

13 - Formazione, diffusione e comunicazione

SIAS si impegna a programmare e attuare specifici piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l'organizzazione:

- sulla valorizzazione delle differenze, della la parità di genere, dell'inclusione e dell'impatto sul business e sull'organizzazione interna che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di

- comunicare in maniera inclusiva e non discriminatoria;
- sulla prevenzione della corruzione e dei principi espressi nella presente Politica Integrata in materia di contrasto alla corruzione e sulle procedure, protocolli e altri strumenti anticorruzione;
 - sulla normativa anticorruzione internazionale e nazionale e sulla normativa relativa alla più ampia prevenzione del rischio da reato (D. Lgs. 231/2001);
 - sulle tematiche in materia di Responsabilità Sociale;
 - sulle procedure, istruzioni e strumenti del Sistema di Gestione Integrato aziendale.

La presente Politica Integrata è valutata in occasione dei Riesami del Sistema di Gestione Integrato. Sono vincolati all'osservanza della presente Politica Integrata, e a comportarsi in conformità a quanto da essa stabilito, tutti i componenti degli organi sociali, di vigilanza e controllo, i dipendenti di ogni grado, qualifica e livello, i partner, i fornitori e più in generale chi ha o progetta di stabilire una qualsivoglia forma di relazione commerciale con la Società.

Boario Terme, 19/10/2023

Il CdA