

	<h1>POLITICA INTEGRATA</h1>	All. 05.01 Rev. 11 Del 20.05.2024
	QUALITÀ - SICUREZZA - AMBIENTE - ETICA - ROAD TRAFFIC SYSTEM - ANTICORRUZIONE – ENERGIA – PARITA' DI GENERE E INCLUSIVITA'	Pag. 1 a 7

POLITICA INTEGRATA QUALITÀ- SICUREZZA – AMBIENTE – ETICA – ROAD TRAFFIC SYSTEM – ANTICORRUZIONE- ENERGIA – PARITA' DI GENERE E INCLUSIVITA'

La **Giacobbe Antonino S.r.l.** si occupa di *“Progettazione, costruzione e ristrutturazione di edifici civili ed industriali. Sviluppo della progettazione, installazione e manutenzione di linee elettriche aeree ed interrate in bassa e media tensione.”.*

La nostra Società considera di fondamentale importanza nell’implementazione delle proprie strategie aziendali, la qualità del prodotto, la soddisfazione del cliente, la salvaguardia ed il rispetto dell’ambiente e della sicurezza dei lavoratori ed il loro continuo miglioramento, al punto da tradurre questi principi in una vera e propria filosofia aziendale che ha portato l’Azienda all’ottenimento rispettivamente:

Nel 2001 della certificazione del Sistema Qualità a norma ISO 9001;

Nel 2011 della certificazione conforme ai requisiti della norma OHSAS 18001;

Nel 2012 della certificazione conforme ai requisiti della norma ISO 14001.

Nel 2013 della certificazione conforme ai requisiti dello standard SA 8000

Nel 2020 delle certificazioni conformi ai requisiti della norma ISO 45001 (in sostituzione della obsoleta OHSAS 18001) e della norma ISO 39001. Inoltre nel 2024 la certificazione conforme allo standard ISO 50001 e sempre nel 2024 l’azienda ha pianificato l’implementazione degli standard UNI PdR 125 e ISO 30415

L’adozione di politiche e programmi, stabiliti a livello regionale e locale per far fronte ad una situazione di criticità ambientale, la volontà di mettere in atto un senso significativo di appartenenza all’impresa ed al suo sistema con la consapevolezza che ogni persona svolge una funzione fondamentale al pari di ogni altra e inoltre, operando nei settori della costruzione e manutenzione di cabine secondarie ed elettrodotti in Media Tensione ed in Bassa Tensione aerei ed interrati, ci ha spinto a contribuire ad assicurare il miglioramento della qualità ambientale del territorio su cui impatta, a perseguire un continuo miglioramento per affrontare le nuove richieste che mercato e committenti impongono e infine a perseguire ottime prestazioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

A tal fine La **nostra Società** si impegna a:

- mantenere la conformità delle prescrizioni legali applicabili e delle altre prescrizioni riferite ai propri aspetti ambientali;
- effettuare una analisi dei prodotti utilizzati per una graduale sostituzione prodotti con minor impatto ambientale; in particolare prevenire o ridurre l’impatto ambientale dei processi aziendali, attraverso l’utilizzo di carta riciclata, prediligendo prodotti naturali ai tradizionali prodotti chimici, installando impianti termici solari abbinati a caldaie a condensazione su tutte le opere di costruzione realizzate;
- garantire un efficace sistema di monitoraggio degli aspetti ambientali più significativi collegati ai processi aziendali;
- perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali attraverso la definizione di obiettivi e traguardi definiti nel Programma Ambientale;
- formare ed addestrare il personale dell’azienda al rispetto della normativa e delle procedure ambientali interne;
- sensibilizzare il personale e i fornitori sugli aspetti ambientali e coinvolgerli sugli obiettivi e traguardi ambientali;

	<h1>POLITICA INTEGRATA</h1>	All. 05.01 Rev. 11 Del 20.05.2024
QUALITÀ - SICUREZZA - AMBIENTE - ETICA - ROAD TRAFFIC SYSTEM - ANTICORRUZIONE – ENERGIA – PARITA' DI GENERE E INCLUSIVITA'	Pag. 2 a 7	

- attuare misure strutturali e gestionali per prevenire incidenti ambientali e garantire un'adeguata risposta nel caso questi si dovessero verificare, con particolare attenzione al rischio sversamento di sostanze inquinanti;
- adottare e attuare metodologie operative idonee ad un efficiente erogazione dei prodotti/servizi proposti alla Clientela;
- coinvolgere e responsabilizzare il personale formato con qualifica di preposti;
- coinvolgere e responsabilizzare i dipendenti per quanto riguarda la gestione dei DPI e dei dispositivi di sicurezza collettivi;
- effettuare formazione specializzata del personale che opera negli appalti di Enel Distribuzione S.p.A.;
- promuovere ogni iniziativa/campagna ed impegno costante a prevenire infortuni, malattie sul lavoro e incidenti stradali;
- gestire tutte le attività aziendali aventi impatto sulla sicurezza, sulla sicurezza stradale e sull'ambiente con un impegno alla prevenzione ed a un miglioramento continuativo in termini di prestazioni;
- operare nel rispetto della legislazione cogente, dei regolamenti interni, dei requisiti di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da accordi contrattuali stipulati con terzi e della norma ISO 45001:2018 al fine della corretta implementazione e gestione del Sistema di Gestione; ove possibile, applicare volontariamente ulteriori provvedimenti ritenuti necessari anche in assenza di obblighi legislativi;
- operare nel rispetto della legislazione cogente, dei regolamenti interni, dei requisiti di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da accordi contrattuali stipulati con terzi e della norma ISO 39001:2016 al fine della corretta implementazione e gestione del Sistema di Gestione; ove possibile, applicare volontariamente ulteriori provvedimenti ritenuti necessari anche in assenza di obblighi legislativi;
- perseguire un continuo miglioramento della gestione della sicurezza e della sicurezza stradale anche attraverso l'individuazione dei rischi associati alle attività svolte e la definizione di obiettivi per la loro riduzione con i piani di sviluppo e con i budget disponibili;
- minimizzazione delle eventuali problematiche che possono dar luogo al verificarsi di infortuni e malattie professionali, sia al costante rinnovo e adeguamento tecnologico dei mezzi aziendali in linea con l'evoluzione normativa europea;
- garantire la ricerca della massima sicurezza dei materiali e dei processi produttivi, a tutela dei dipendenti, dei clienti e dei cittadini
- divulgare la Politica Integrata della Giacobbe Antonino s.r.l. attraverso la comunicazione e collaborazione con i Clienti, i Cittadini, le Autorità pubbliche e le Comunità locali;
- privilegiare i rapporti con i fornitori che siano in grado di assicurare prodotti e servizi conformi al sistema di gestione della nostra azienda;
- effettuare una continua ricerca, implementazione e sviluppo, in accordo anche con fornitori, committenti ed altre parti interessate, di obiettivi reali e comuni relativi alla diminuzione delle problematiche di Salute e Sicurezza sul Lavoro di tutte le attività, prodotti e servizi.

E in tema di Responsabilità Sociale:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000;

	<h1>POLITICA INTEGRATA</h1>	All. 05.01 Rev. 11 Del 20.05.2024
	QUALITÀ - SICUREZZA - AMBIENTE - ETICA - ROAD TRAFFIC SYSTEM - ANTICORRUZIONE – ENERGIA – PARITA' DI GENERE E INCLUSIVITA'	Pag. 3 a 7

- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili al proprio settore e agli altri requisiti ai quali la Ditta Giacobbe aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni (ILO-ONU etc.);
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale definendo – nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000. È importante considerare che è volontà della nostra Organizzazione che gli stessi principi di responsabilità sociale cui si sottopone siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività;
- eseguire una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate e garantire un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione;
- definire ed aggiornare continuamente la propria politica di responsabilità sociale integrata con gli standard ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 39001 e ISO 45001 ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali, internazionali attinenti;
- definire in modi chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione sui requisiti della norma e sul sistema di monitoraggio dell'efficacia del sistema;
- favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- selezionare e valutare i propri fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma SA8000 e sulla base della valutazione dei rischi;
- pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità;
- Segnalazioni reclami o proposte di miglioramento possono essere direttamente inoltrate all'organismo di certificazione e al SAI:
 - Diretti all'ente di certificazione SGS Italia Spa: e-mail: sa8000@sgs.com (casella di posta anonima)
 - SAI-SAAS – SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL: saas@saasaccreditation.org

E in tema di prevenzione della corruzione:

La Direzione di GIACOBBE ANTONINO Srl stabilisce le strategie aziendali nella consapevolezza della necessità di una visione integrata dell'organizzazione, nella quale l'aspetto "Anticorruzione" si integra con L'Etica, ed è fondamento di tutti gli altri aspetti che concorrono a delineare le strategie stesse

La Politica è l'impegno che si assume nei confronti delle parti interessate: per ottemperare a tale impegno è stato attivato un SGI in accordo alla norma UNI EN ISO 37001:2016.

Obiettivi della Politica per l'Anticorruzione di GIACOBBE sono:

- Garantire un comportamento basato sui criteri di correttezza, lealtà ed integrità morale che vieti la corruzione;
- Osservare tutte le leggi, norme e regolamenti in materia di contrasto alla corruzione;
- Condurre le proprie attività in modo tale da non commettere alcun atto di corruzione in qualsiasi forma, sia diretta che indiretta, e da non facilitare o rischiare il coinvolgimento in situazioni illecite, sia con soggetti pubblici che privati;

- Fornire un quadro di riferimento per l'identificazione, il riesame ed il raggiungimento degli obiettivi Anticorruzione;
- Incoraggiare la segnalazione di sospetti in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni e garantendo che nessun segnalante sia discriminato con effetti sulle condizioni di lavoro collegati alla denuncia;
- Perseguire qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione attraverso l'applicazione del sistema disciplinare aziendale;
- Incoraggiare ogni possibile sforzo per prevenire la corruzione da parte di terze parti ad esse collegate, compresi joint venture e soggetti a monte e a valle della catena di fornitura (es. agenti, intermediari, venditori, appaltatori, fornitori);
- Garantire che la "Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione" sia dotata di competenza, status, autorità e indipendenza appropriati per l'esercizio del proprio ruolo consistente nel supervisionare la progettazione e l'attuazione del sistema, fornire consulenza al personale in materia anti-corruzione, assicurare la conformità alla norma e relazionare l'Alta Direzione in merito alle prestazioni del sistema;

E in tema di energia:

Impegno a garantire la disponibilità di informazioni e le risorse necessarie a raggiungere gli obiettivi e i traguardi ambientali ed energetici prefissati, inoltre impegno a soddisfare i requisiti legislativi applicabili relativi all'efficienza energetica, all'uso dell'energia, al consumo energetico e al miglioramento continuo della prestazione energetica;

sostegno all'approvvigionamento di prodotti e servizi efficienti energeticamente e che abbiano impatto sulla prestazione energetica;

supporto alle attività di progettazione che considerano il miglioramento della prestazione energetica.

La Politica è disponibile come informazione documentata sul sito aziendale e viene comunicata all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate, inoltre annualmente e/o nel caso di cambiamenti legislativi viene aggiornata o col'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

IN TEMA DI PARITA' DI GENERE secondo lo standard PdR 125:2022

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata



- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del

benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie

Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere viene validata in sede di Riesame della Direzione.

INFINE IN TEMA DI INCLUSIONE secondo lo standard ISO 30415:2021

Alla luce dei risultati che intendiamo ottenere, i principi D&I a cui ci ispiriamo sono i seguenti:

- **Diversità:** Viviamo la diversità e ne apprezziamo e rispettiamo il valore umano
- **Inclusività:** Viviamo l'inclusività misurandola con risultati concreti stimati dalle parti interessate
- **Relazioni costruttive:** Le relazioni costruttive sono il presupposto per lo sviluppo dell'inclusività
- **Influenza sociale:** Assumiamo la responsabilità sociale nei confronti della collettività di dare il nostro contributo all'inclusività

Tali principi, attraverso gli obiettivi, saranno integrati e mantenuti in tutti i nostri processi.

La Direzione si impegna a verificare costantemente la prevenzione dei reati/rischi correttivi anche attraverso l'attuazione del MOG 231, compresa la coerenza con il Codice Etico, mediante le attività di O.d.V., in conformità alla legislazione applicabile, affinché esso sia sempre pertinente e appropriato rispetto alle attività lavorative svolte dall'azienda.

La Politica così come formulata per il perseguimento degli obiettivi prefissati e del miglioramento continuo si attiva per diffondere e far comprendere ai livelli organizzativi con funzioni di responsabilità le motivazioni, le ragioni e i presupposti, ai livelli operativi gli aspetti e le implicazioni più direttamente attinenti alle attività di competenza. L'opera di sensibilizzazione e coinvolgimento di tutto il personale in merito agli obiettivi è realizzata attraverso riunioni, comunicazioni interne, incontri formativi e quant'altro ritenuto opportuno ed efficace.

La Direzione nel corso del Riesame, valuta la presente Politica al fine di assicurare che sia appropriata agli scopi aziendali, definire e riesaminare gli obiettivi e per il suo miglioramento e accertarne la continua idoneità.

La Politica è disponibile in originale presso la segreteria della Direzione, inoltre è disponibile sul sito web dell'Organizzazione (per gli stakeholder), è comunicata all'interno di GIACOBBE ed ai suoi Soci in Affari che pongono un rischio di corruzione superiore al livello basso. Qualsiasi segnalazione relativa al mancato rispetto degli obiettivi sopraindicati deve essere effettuata al seguente indirizzo: ODV@giacobbeantonino.it.

	<h1>POLITICA INTEGRATA</h1>	All. 05.01 Rev. 11 Del 20.05.2024
QUALITÀ - SICUREZZA - AMBIENTE - ETICA - ROAD TRAFFIC SYSTEM - ANTICORRUZIONE – ENERGIA – PARITA' DI GENERE E INCLUSIVITA'	Pag. 7 a 7	

La Politica Integrata sarà periodicamente riesaminata e revisionata, nel corso del Riesame della Direzione, al fine di adeguarla ai risultati della gestione del Sistema Qualità-Sicurezza-Ambiente-Etica dell'Organizzazione e alle mutate condizioni di inserimento della stessa nel contesto territoriale, sociale ed economico.

La Direzione è coinvolta in prima persona nel rispetto e nell'attuazione di questi principi assicurando e verificando periodicamente che la Politica Integrata sia documentata, resa operante, mantenuta attiva, diffusa a tutto il personale e resa disponibile al pubblico.

Casciana Terme Lari (PI), 20 Maggio 2024

La Direzione

**GIACOBBE ANTONINO S.R.L.
CASCIANA TERME LARI (PI)**

