POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Documento in conformità ai requisiti dell'Allegato A della norma PAS 24000

SIDEL INGEGNERIA S.p.A. è una società di Ingegneria operativa su tutto il territorio nazionale che fornisce consulenza tecnica per le imprese e per la collettività. L'azienda ha deciso di adottare e rendere operativo un Sistema di Gestione Sociale in conformità alla norma PAS 24000:2022 impegnandosi a rispettare le regole dell'etica del lavoro e ricusa tutte le condizioni di lavoro caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dalla discriminazione, dall'insalubrità. Con la presente Politica l'Alta Direzione comunica, all'interno e all'esterno dell'azienda, che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento di un Sistema di Gestione aziendale socialmente ed economicamente sostenibile.

A tal fine, la nostra azienda si impegna ad uniformarsi ai requisiti della norma PAS 24000:2022 (attraverso il mantenimento nel tempo di un Sistema di Gestione ad essa conforme) e ad essere conforme a tutte le relative normative nazionali, internazionali ed altre leggi applicabili (e loro interpretazione), nonché agli altri requisiti sottoscritti. Viene promossa la diffusione interna delle conoscenze relative alle norme di riferimento, per favorire la partecipazione interna.

L'azienda si impegna affinché al proprio interno siano rispettati tutti i requisiti della norma PAS 24000:2022.
Al fine di garantire coerenza e integrazione tra il Sistema di Gestione per la Parità di Genere e il Sistema di Gestione Sociale, nonché di assicurare un punto di riferimento chiaramente identificato per il personale, Sidel Ingegneria S.p.A. ha individuato un Responsabile delle Politiche Sociali.
Tale incarico è attribuito in considerazione del ruolo già ricoperto come Responsabile del Personale e Responsabile delle Politiche per la Parità di Genere, favorendo così il coordinamento tra i due Sistemi di Gestione UNI/PdR 125:2022 e PAS 24000:2022 e una gestione uniforme delle tematiche e delle segnalazioni inerenti alla responsabilità sociale e alla parità di genere.

Diritti umani
Per garantire la valutazione di tutti i rischi in relazione al Sistema di Gestione Sociale è stata prevista ed attuata apposita procedura, che comprende anche la valutazione del rischio da mancato rispetto dei diritti umani sia all'interno dell'azienda che lungo tutta la catena di fornitura; tale procedura viene applicata almeno annualmente e comprende anche la catena di fornitura aziendale. Nessun impatto negativo sui diritti umani è causato e/o contribuito dalle attività dell'Azienda. L'Azienda si impegna a promuovere la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore. Seppure operi prevalentemente in Italia, dove il quadro normativo regola il rispetto dei diritti umani fondamentali, l'Azienda si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali: la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali; le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità; la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le

otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO); l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs).

Costituisce, inoltre, documento di primario riferimento nel cui quadro l'Azienda si impegna ad operare al fine di concorrere al raggiungimento delle finalità e degli standard ivi previsti il Piano di azione nazionale "Impresa e Diritti Umani" predisposto dal Comitato interministeriale dei diritti umani del Ministero degli Affari Esteri e adottato dal Governo italiano.

Lavoro Forzato o Obbligato
Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato e divieto di impiego di personale contro la propria volontà e di ricorso ad ogni forma di lavoro sotto minaccia o costrizione; divieto di addebitare commissioni o costi relativi all'assunzione, a carico totale o parziale dei lavoratori.

Lavoro infantile e minorile
Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile/minorile nel ciclo produttivo aziendale, con verifica dell'età del lavoratore in fase di assunzione.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
Rispetto del diritto di tutto il personale alla libertà di associazione, rappresentanza e partecipazione, nonché alla contrattazione collettiva, senza che l'esercizio di tali diritti possa comportare discriminazioni, conseguenze negative o forme di ritorsione; rispetto degli adempimenti e delle condizioni previste dal CCNL applicabile e dagli eventuali Accordi di Settore.

Discriminazione/Trattamento equo dei lavoratori
L'azienda non ricorrere né da sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sociale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi e di sfruttamento.

Salute e Sicurezza sul lavoro
Puntuale rispetto di tutti gli adempimenti cogenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es.: formazione dei lavoratori, valutazione e gestione dei rischi, ecc.) e relativa gestione nel rispetto delle specifiche procedure aziendali. Viene riconosciuto a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza dover chiedere il permesso all'azienda e/o al Cliente.

Sicurezza degli edifici
L'azienda garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri nel rispetto della normativa cogente.

Rapporti di lavoro e contrattuali
L'azienda intende promuove un clima sereno fra i lavoratori, persegue il rispetto del CCNL di riferimento. In caso di pratiche disciplinari l'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento. Le misure sanzionatorie progressive da adottare vengono rese note ai lavoratori tramite pubblicazione del Sistema Sanzionatorio nell'intranet aziendale.

Orario di lavoro
rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili in materia di orario di lavoro.

Retribuzione
Gli stipendi sono conformi al contratto di lavoro, alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria. Il pagamento degli stessi sarà effettuato con cadenza mensile ed in modo comodo per il lavoratore. L'Ufficio Personale è disponibile (telefonicamente o tramite incontro presso la sede aziendale) per la gestione di eventuali contestazioni e/o chiarimenti relativi ai pagamenti dei salari. Persegue inoltre la volontà di dare ai propri dipendenti un salario che garantisca un livello di vita dignitoso.

Meccanismo di reclamo
L'azienda ha predisposto e condiviso le modalità di segnalazione al fine di gestire qualsiasi problematica riguardante la responsabilità Sociale. In particolare, ha stabilito un canale prioritario di segnalazione che si riporta di seguito:

- Responsabile delle Politiche Sociali
    - Telefono: 0510403630
    - e-mail: personale@ufficiopersonale.eu

Etica del lavoro
L'azienda si impegna a comportarsi in maniera eticamente sostenibile anche verso il contesto esterno.

Sistema di Gestione
Sidel Ingegneria SPA ha implementato un efficace Sistema di Gestione Sociale secondo lo Standard PAS 24000:2022, finalizzato al monitoraggio delle performance ed al miglioramento continuo in tema di Responsabilità Sociale. Tale Sistema di Gestione prevede tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive mediante attribuzione di adeguate risorse da parte dell'Alta Direzione in presenza di Non Conformità o segnalazioni.
È stato individuato un Responsabile del Sistema di Gestione Sociale (SGS), con il compito di assicurare il coordinamento operativo, il controllo, il mantenimento e il monitoraggio del Sistema di Gestione Sociale secondo la PAS 24000:2022.

Partecipazione, segnalazione e comunicazione
Allo scopo di assicurare sia all'organizzazione che a tutte le Parti Interessate la possibilità di contribuire in modo costruttivo al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, l'azienda ha infatti attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione della norma PAS 24000:2022, diffuso ai lavoratori con l'ausilio di specifico documento (Mod52bis.02 Informativa PAS24000).

L'azienda ha infatti instituito una serie di contatti e indirizzi dedicati alle segnalazioni che possono essere inoltrate all'azienda e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva o preventiva. Le modalità di segnalazione sono riportate nel "Mod.52bis.02 Informativa PAS24000".

Sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo, in caso di eventuali segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di rivalsa, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quando previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.

La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, costituisce la base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

Efficacia del Sistema di Gestione PAS24000 e diffusione all'interno dell'organizzazione
L'efficacia nel tempo del SGS e l'adeguatezza della presente Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dall'Alta Direzione sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni e di terza parte.

La presente politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con la Società, in ottica di trasparenza e collaborazione.

Villanova di Castenaso (Bologna), 15 settembre 2026

Sidel Ingegneria S.p.A.

Giulia Montaguti
Presidente

