

Politica integrata

Fedem S.c.a.r.l. Consorzio Stabile e le sue consorziate si impegnano a perseguire obiettivi comuni di crescita etica e sostenibile. Questa Politica Integrata rappresenta l'impegno congiunto verso l'eccellenza nei servizi offerti e il rispetto delle normative vigenti, promuovendo la collaborazione e la sinergia tra tutte le entità consorziate.

Il Consorzio ritiene indispensabili per lo sviluppo delle proprie attività il rispetto delle normative interne ed esterne, la qualità dei propri processi e servizi collegati, la salute e la sicurezza dei lavoratori, la sostenibilità, l'etica, l'efficienza energetica, la sicurezza del traffico stradale, la sicurezza delle informazioni e la prevenzione della corruzione al fine di garantire il massimo dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, delle attività e delle risorse. Tale indirizzo è coerente con i valori fondamentali del Consorzio nonché con le linee strategiche di business e con la strategia di Sostenibilità di tutte le Consorziate.

Per raggiungere tali obiettivi, Fedem ha deciso di adottare un Sistema di Gestione Integrato che accorpa gli aspetti significativi di tutti i sistemi di gestione attualmente presenti.

La presente Politica rispecchia tali scelte "integrando" i diversi aspetti per i quali il Consorzio definisce e documenta il proprio impegno, verso tutti i suoi 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 il Consorzio nonché per gli stakeholder in un'ottica di continuità e di conciliazione dei relativi interessi. A garanzia di tale impegno Fedem e le società Consorziate si sono dotate di un Codice Etico largamente diffuso a tutte le controparti.

Nello svolgimento quotidiano delle sue attività, Fedem, si impegna dunque, al rispetto puntuale delle norme vigenti: ISO 9001 per la gestione della qualità, ISO 14001, ISO 50001 e EMAS per la gestione degli impatti ambientali e per la gestione efficiente dell'energia, 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 30415 per l'applicazione dei principi di "Diversity & Inclusion", la PDR 125 per la parità di



Politica integrata

genere, la SA 8000 e la ISO 26000 per la responsabilità sociale e la ISO 39001 per la sicurezza del traffico stradale.

Nel portare a termine la propria attività, in un'ottica integrata, il Consorzio si impegna a:

- utilizzare strumenti ed indicatori idonei per il monitoraggio delle prestazioni in tema di compliance, qualità, impatti ambientali, salute e sicurezza dei lavoratori e sicurezza del traffico stradale, efficienza energetica, prevenzione della corruzione, D&I, parità di genere e responsabilità sociale d'impresa;
- avviare fasi di verifica delle attività e dei risultati ottenuti rispetto alle certificazioni, attraverso l'automonitoraggio dei Sistemi, in un'ottica di miglioramento continuo;
- sensibilizzare il personale sulle tematiche del Sistema di Gestione Integrato con gli strumenti e attraverso l'utilizzo dei canali più opportuni in un'ottica di miglioramento continuo dei processi;
- sviluppare il patrimonio informativo ed esperienziale, attraverso la formazione continua del personale, per il raggiungimento degli obiettivi del Sistema di Gestione Integrato;
- 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;
- rendere disponibili le informazioni nel sito web del Consorzio e delle Consorziato;
- sottoporre il proprio sistema di gestione integrato alla verifica di un Organismo di Certificazione esterno.

QUALITÀ

Nello specifico delle tematiche per la Qualità, il Consorzio si impegna a svolgere le proprie attività secondo la norma ISO 9001, attraverso l'adozione dei seguenti principi:

- mantenere adeguata la qualità delle prestazioni, in particolare garantendo l'efficienza, la continuità del servizio nel rispetto dei requisiti richiesti;
- mantenere adeguati i servizi offerti ai clienti;

2



Politica integrata

- rispettare i tempi ed ottimizzare il rapporto costo/qualità dei prodotti/servizi.

A tal fine, il Consorzio ha stabilito obiettivi per la Qualità, periodicamente discussi e rivisti, volti a:

- consolidare e migliorare la posizione sul mercato di riferimento;
- raggiungere una competitività economica che soddisfi le esigenze di una buona gestione e un giusto rapporto prezzo/qualità nei servizi forniti;
- aumentare il coinvolgimento e della competenza professionale ad ogni livello aziendale;
- rispettare gli standard etici, le leggi e i regolamenti;
- garantire la qualità dei servizi offerti ai propri Clienti;
- monitorare i processi e i servizi offerti, nell'ottica di un continuo miglioramento.

La Qualità rappresenta per il nostro Consorzio – ancora prima che un sistema organizzativo – un paradigma culturale di riferimento per tutte le scelte strategiche e gestionali anche delle Consorziato e trova chiara esplicitazione nei suoi Valori.

Un segno questo della particolare attenzione al concetto di Qualità esteso non solo alle fasi di erogazione dei propri servizi, ma anche al personale, alla sua formazione e, più in generale, all'ambiente esterno in cui il Consorzio si trova ad operare.

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE ED EFFICIENZA ENERGETICA

Il Consorzio ritiene che favorire uno sviluppo sostenibile del territorio vuol dire creare le premesse per un maggiore benessere futuro. A tale scopo, si propone di adottare le strategie di sostenibilità del Consorzio in un'ottica di miglioramento continuo delle proprie performance ambientali e di esaminare attentamente e costantemente le risorse energetiche utilizzate, valutandone l'efficienza e le prestazioni.

A tal fine si impegna a:

3



Politica integrata

- gestire le attività nel rispetto della legislazione vigente e delle norme volontariamente sottoscritte, cogliendo le opportunità ambientali e mitigando al contempo i rischi;
- promuovere l'uso efficiente delle risorse energetiche e la riduzione delle emissioni, attraverso l'implementazione di tecnologie ad alta efficienza energetica e la promozione delle fonti rinnovabili, con l'obiettivo di raggiungere le zero emissioni nette (Net Zero) entro il 2040;
- promuovere attraverso i propri processi, attività e servizi un sistema di mobilità resiliente in ottica di adattamento ai cambiamenti climatici;
- favorire la tutela della biodiversità e delle diverse componenti ambientali, valorizzando il capitale naturale, preservando l'ambiente, il paesaggio e gli ecosistemi;
- sostenere l'impiego razionale ed efficiente delle risorse naturali, in particolare di quelle non rinnovabili, riducendo i consumi, ponendo attenzione alla tutela dell'acqua, favorendone il recupero e il riutilizzo, soprattutto nelle aree soggette a stress idrico;
- favorire la transizione verso un'economia circolare delle proprie attività e dei propri processi in una logica Life Cycle Assessment (LCA), prevenendo la produzione di rifiuti, favorendone il riutilizzo e incrementandone il recupero;
- monitorare gli impatti sull'intera catena del valore, incoraggiando i fornitori e i business partner a migliorare le proprie performance, promuovendo i principi di sostenibilità nelle scelte di approvvigionamento;
- stabilire obiettivi di performance per ogni fonte energetica impiegata e i relativi traguardi;
- monitorare costantemente i consumi energetici al fine di promuovere un miglioramento continuo dell'efficienza mediante l'attuazione di una gestione oculata dell'energia;
- vigilare sul rispetto dei requisiti applicabili sull'utilizzo dell'energia, sia legislativi sia stabiliti volontariamente dal Consorzio;
- impiegare attività di realizzazione di nuovi edifici in considerazione dell'efficienza energetica degli stessi e, nel caso di edifici già esistenti, del miglioramento delle prestazioni energetiche;
- svolgere periodicamente audit energetici al fine di identificare le opportunità di miglioramento continuo delle prestazioni energetiche;

Politica integrata

- incoraggiare iniziative formative e informative al fine di sensibilizzare le parti interessate sulle opportunità di riduzione dei consumi energetici, sia nei luoghi di lavoro che nella vita privata;
- stabilire le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi energetici pianificati e assegnare ruoli e responsabilità all'interno dell'organizzazione.

Il Consorzio invita i lettori del presente documento a adottare lo stesso approccio per un virtuoso utilizzo delle fonti di energia, per consegnare alle future generazioni un mondo più sostenibile.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Nello specifico delle tematiche per la Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, il Consorzio si impegna a svolgere le proprie attività secondo la norma ISO 45001, attraverso i seguenti principi:

- 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 operazioni;
- garantire che le innovazioni e le trasformazioni dei processi lavorativi perseguano sempre obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori;
- adeguare tempestivamente tutte le variazioni e agli 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 imprese appaltatrici;
- 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.

SICUREZZA DEL TRAFFICO STRADALE

Politica integrata

Le attività del Consorzio interagiscono con il sistema del traffico stradale e la Direzione è consapevole che il miglioramento continuo delle prestazioni del Consorzio in tema di sicurezza del traffico stradale comporti un significativo beneficio per tutte le parti interessate, soddisfacendo le attese di miglioramento relative al contesto in cui l'azienda opera.

Il Consorzio si impegna pertanto a perseguire una politica di continuo miglioramento delle proprie performance in tema di sicurezza del traffico stradale, favorendo la prevenzione e minimizzando, ove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, il rischio di incidenti stradali nei propri cantieri stradali e nel tragitto per raggiungerli.

Gli obiettivi e gli impegni volti al raggiungimento dei risultati attesi sono definiti nel Piano annuale di miglioramento.

Il Consorzio si impegna affinché:

- venga messo in atto e mantenuto attivo un efficace Sistema di gestione per la Sicurezza del traffico stradale secondo i requisiti della norma ISO 39001;
- vi sia la ricerca continua del miglioramento delle prestazioni del Sistema di gestione per la Sicurezza del traffico stradale e l'orientamento alla prevenzione;
- venga rispettata la legislazione vigente nonché ogni normativa cogente e tecnica applicabile al sistema implementato e sia garantito un costante aggiornamento del Sistema attraverso un'attenta valutazione delle modifiche normative;
- sia garantita adeguata formazione per i propri lavoratori per accrescerne la qualifica e mantenere elevata l'attenzione sulla Sicurezza stradale;
- venga attuato ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici e vi sia il massimo coinvolgimento delle parti interessate per prevenire gli incidenti stradali;

Politica integrata

- venga assicurata regolare manutenzione dei propri automezzi e macchine operatrici, favorendo controlli preventivi, in modo tale da garantire la massima affidabilità;
- vengano diffusi all'interno dell'azienda gli obiettivi in tema di Sicurezza stradale per incentivare il coinvolgimento del personale e la segnalazione di potenziali pericoli;
- venga assicurato il coinvolgimento attivo delle figure che esercitano ruoli di leadership nella sensibilizzazione, consapevolezza, informazione e formazione di tutto il personale, affinché anch'esso possa garantire un apporto proattivo e rilevante, sia professionale che umano, nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'attenzione aziendale al tema della Sicurezza del traffico stradale è, inoltre, evidenziata non solo da quanto emerge a livello organizzativo e gestionale, ma anche dalle risorse che la Direzione destina allo scopo. La presente Politica aziendale, portata a conoscenza di tutte le persone che operano in azienda e per l'azienda, contribuisce a elevare il livello di attenzione di ciascuno per raggiungere il comune obiettivo di garantire agli utenti della strada e agli addetti ai lavori una circolazione più sicura ed una gestione efficace del servizio.

Il Consorzio, per quanto nelle proprie aree di competenza e responsabilità, si impegna a:

- adottare come obiettivo di Sicurezza del traffico stradale a lungo termine l'individuazione delle concause e dei fattori di rischio su cui intervenire al fine di una riduzione del numero di incidenti mortali e di incidenti con lesioni gravi;
- adottare come obiettivo di Sicurezza del traffico stradale a lungo termine la riduzione del numero di incidenti mortali e di incidenti con lesioni gravi relativamente alla propria popolazione lavorativa e stabilire i risultati intermedi di sicurezza del traffico stradale da conseguire nel frattempo;
- adottare le migliori pratiche per conseguire il risultato della riduzione dei rischi stradali;
- promuovere la cultura della sicurezza stradale, tanto tra i propri lavoratori quanto tra gli utenti della strada;



Politica integrata

- rispettare gli obblighi normativi in materia;
- riesaminare periodicamente i propri processi per identificare le attività che possono produrre rischio per la circolazione stradale;
- identificare traguardi di miglioramento da raggiungere in tempi definiti;
- assicurare conformità ai requisiti dello standard ISO 39001;
- collaborare con le parti interessate per condividere le migliori pratiche.

Il Consorzio promuove una cultura di segnalazione non punitiva volta a non penalizzare in alcun modo i lavoratori che evidenziano carenze, mancanze o danno suggerimenti.

ANTICORRUZIONE

L'organo direttivo del Consorzio e delle Consorziato si impegna a guidare tutta l'organizzazione nel raggiungimento di performance previste per la prevenzione della corruzione in coerenza con le seguenti linee guida:

- garantire un impegno continuo a condurre le proprie attività nel pieno rispetto degli obblighi normativi, verificando costantemente la corretta e adeguata applicazione delle norme in materia di contrasto alla corruzione e dei requisiti del Sistema di gestione Anti-Corruzione;
- vietare ogni forma di corruzione e anzi incoraggiare i dipendenti alla segnalazione di sospetti in buona fede senza timore di ritorsioni e considerare la trasparenza e la legalità un valore aggiunto per il cliente, integrando nei propri processi i controlli e le azioni di miglioramento necessarie a gestire la prevenzione della corruzione;
- adire le opportune azioni disciplinari o legali nei confronti dei soggetti che abbiano tenuto un comportamento illegittimo in contrasto con i principi della presente politica.

Politica integrata

Tali indirizzi sono tradotti in obiettivi operativi definiti in uno specifico documento, monitorati in sede di Riesame della Direzione e comunicati a tutta l'organizzazione nei mezzi e canali opportuni.

A garanzia del rispetto degli indirizzi in materia di prevenzione della corruzione, Fedem ha nominato un Responsabile di conformità per la prevenzione della corruzione (RCPC), a diretto riporto dell'Organo Direttivo.

Al Responsabile vengono assicurate risorse adeguate e la necessaria indipendenza per:

- supportare i Responsabili di Processo nella definizione di azioni necessarie alla riduzione del rischio corruzione;
- verificare che la redazione e l'aggiornamento dei documenti del sistema di gestione integrato rispetti i requisiti ISO 37001 e la coerenza con dell'impianto di controlli definito in azienda per la prevenzione della corruzione
- supervisionare la progettazione, attuazione e monitoraggio del sistema di gestione integrato, in riferimento agli elementi di sistema che rilevano con la prevenzione della corruzione assicurandone la conformità ai requisiti della norma ISO 37001:2016;
- supervisionare la formazione del personale sulle tematiche di prevenzione della corruzione, e costituire un punto di riferimento all'interno dell'azienda per fornire consulenza su questioni legate alla corruzione;
- svolgere le necessarie due diligence su personale, business partner e progetti o transazioni individuate come ad alto rischio corruzione;
- raccogliere e analizzare le segnalazioni di sospetti di corruzione, gestire le eventuali indagini interne relative ad ipotesi di corruzione attiva o passiva;
- relazionare periodicamente alla Direzione circa le prestazioni del sistema di prevenzione della corruzione;
- effettuare il riesame di adeguatezza ed efficacia del sistema integrato relativamente alle tematiche anticorruzione, fornendo anche tutte le informazioni utili connesse alla prevenzione della corruzione per il riesame periodico della Direzione.

Politica integrata

DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

Il Consorzio è impegnato nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

Il Consorzio opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno delle nostre organizzazioni.

Il Consorzio preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

In tale quadro, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Politica integrata

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nel Codice Etico del Consorzio che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia. Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento (es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -; Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, 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; Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO); Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019).

Principi generali: le dimensioni della diversità

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno del Consorzio nel coltivare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

Genere

L'azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.



Politica integrata

Sul piano culturale, il Consorzio si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli “unconscious bias” (pregiudizi inconsapevoli). Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all’orientamento sessuale.

Il Consorzio riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all’interno dell’organizzazione.

In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turn-over aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L’attenzione è non solo focalizzata sull’età anagrafica e professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze tipiche di ciascuna generazione.

Disabilità

Il Consorzio riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l’inserimento e l’inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all’abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Le azioni sono orientate a sostenere l’autosviluppo delle persone con disabilità, attraverso azioni formative e di arricchimento delle conoscenze e competenze nonché a creare ambienti di lavoro accessibili attraverso iniziative, strumenti e ausili adeguati (cd. accomodamenti ragionevoli).

Interculturalità

In linea con i principi enunciati nel Codice Etico sul valore che l’integrazione di culture ed esperienze differenti esprime, l’azienda si impegna a favorire e mettere a sistema il mix di culture diverse al proprio interno

12



Politica integrata

attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Tale stile di lavoro favorisce, allo stesso tempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e processive per migliorare ed identificare il posizionamento di mercato dell'azienda.

L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello di relazione.

Sulla base dei principi sopra affermati, il Consorzio intende avviare azioni specifiche per promuovere l'inclusione, mettendo a punto un piano aziendale operato prioritariamente nei modelli di relazione e nei processi che hanno un impatto diretto nello sviluppo e gestione delle persone:

- diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione stili manageriali e di leadership che facciano dell'inclusione il paradigma culturale di riferimento anche attraverso una gestione responsabile dei team di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze;
- definire un sistema di regole volte a promuovere e garantire un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità nei confronti delle persone.
- integrare gli apporti delle diverse funzioni aziendali per l'adozione di modelli e azioni a supporto delle politiche definite;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa nonché favorire l'emersione delle opportunità interne ed esterne all'azienda anche in termini di politiche del lavoro;
- creare relazioni di lavoro improntate, a tutti i livelli dell'organizzazione, al rispetto ed alla fiducia reciproca;
- promuovere campagne di sensibilizzazione verso i temi della D&I.

RESPONSABILITÀ SOCIALE

13



Politica integrata

Il Consorzio dichiara la piena volontà di implementare un sistema di attenzione sociale che corrisponda a un modello organizzativo efficiente, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore, tutelandolo e cercando le modalità di gestione più idonee.

La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000 e alla ISO 26000 vuole essere un segnale per rendere evidente che l'impegno della Direzione nell'attenzione e tutela delle persone è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori.

La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e della ISO 26000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.

Il Consorzio è, inoltre, direttamente impegnato nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale.

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

- Conformità legislativa: rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
- Lotta al lavoro infantile: non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile; stabilire all'occorrenza procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica; non esporre mai bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute.
- Lotta al lavoro obbligato: non usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato.
- Salute e sicurezza per i lavoratori: garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso; assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza.

Politica integrata

- Favorire la contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con propri associati.
- Lotta alla discriminazione: non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/nazionale, religione, invalidità sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.
- Garanzia non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro.
- Rispetto dell'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore.
- Sostegno all'equa retribuzione: garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori.
- Comunicare a tutti i portatori d'interesse la attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda.
- Favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica; a tal proposito in basso sono riportati i riferimenti dell'Organismo di Certificazione di quello di Accreditamento SAAS.
- Definire un piano annuale di obiettivi misurabili. La Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni.

Politica integrata

- Collaborare con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Obiettivi Strategici

- Consolidare la posizione di leader nel settore edile attraverso la qualità e la sostenibilità.
- Ridurre le emissioni e gli impatti ambientali.
- Migliorare l'indice di sicurezza sul lavoro.
- Garantire una rappresentanza equilibrata di genere.
- Migliorare l'efficienza energetica complessiva.
- Migliorare la consapevolezza della sicurezza del traffico stradale.
- Ridurre i rischi di corruzione identificati attraverso audit periodici e interventi specifici.
- Incrementare la formazione dei dipendenti sulle politiche anticorruzione.

Responsabilità e Monitoraggio

Il Consorzio e le consorziate sono responsabili dell'attuazione, del monitoraggio e del miglioramento continuo della presente Politica Integrata. Sarà effettuata una revisione annuale per valutare il raggiungimento degli obiettivi e adattare le strategie alle esigenze emergenti.

Comunicazione e Coinvolgimento

Politica integrata

La Politica Integrata è comunicata dal Consorzio e dalle Consorziato tutti i livelli aziendali e condivisa con i principali stakeholder, garantendo la massima trasparenza. Ogni dipendente, collaboratore e partner è chiamato a contribuire attivamente alla realizzazione degli obiettivi definiti.

La Direzione, anche attraverso il Social Performance Team, provvede a che la politica sia resa disponibile al pubblico.

Attraverso questa Politica Integrata, Fedem e le sue consorziate si impegnano a essere un punto di riferimento nel settore edile, creando valore per la società, rispettando l'ambiente e garantendo un futuro sostenibile per le generazioni a venire.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

Segnalazioni

In Fedem l'integrità è un valore fondamentale ed è la base per la crescita professionale e personale. Ognuno può trovarsi di fronte a un dilemma etico, è importante consultarsi e segnalare eventuali comportamenti impropri e non conformi ai principi enunciati nella presente Politica.

Per farlo, è a disposizione di tutti il canale SpeakUp, attraverso il quale è possibile segnalare condotte improprie e sollevare domande.

In ambito SA8000, oltre al meccanismo di SpeakUp, è possibile utilizzare i seguenti contatti per la richiesta di informazioni o la segnalazione di eventuali comportamenti impropri e non conformi ai principi SA8000:

Fedem S.c.a.r.l. Consorzio Stabile - Consorziato R.E.M. S.r.l. – G.E.R. S.r.l. – Perforesine S.r.l. - Saponi S.r.l.

Via Federigo Verdinois, 6 - 00159 - Roma (RM)

odv.fedemsc@gmail.com

17



Politica integrata

Qualora i reclami dovessero restare inascoltati, è possibile rivolgersi a:

Rina Services S.p.A. (Organismo scelto per la certificazione SA8000)

Viale Pavese Cesare, 305 00144 ROMA (RM)

Tel. 06 594501 www.rina.org

SAAS (Social Accountability Accreditation Service) di NEW YORK

9 East 37th Street, 10th Floor, New York

NY 10016, United States of America

Phone: +1 (212) 391 2106

mail: saas@saasaccreditation.org

Approvata in data 01 giugno 2024