

La **PLENZICH S.p.a.** eroga servizi di costruzione, manutenzione e ristrutturazione di gasdotti, acquedotti, opere di irrigazione e di evacuazione, manutenzione di strade e ripristini stradali nonché di attività di PDR. Consapevole di non essere un'entità a sé stante ma di vivere in un tessuto economico e sociale sempre più esigente, ha adottato e reso operativo un Sistema di Gestione Integrato implementando sistemi per la Qualità, per l'Ambiente, per la Sicurezza, per la Responsabilità Sociale, per l'Anticorruzione, per la Sicurezza Stradale, per la Carbon Footprint e per la Parità di genere in conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 37001:2016, SA 8000:2014, UNI EN ISO 50001:2018, UNI EN ISO 39001:2016, ISO 14064-1:2018 e UNI/PdR 125:2022.

La **PLENZICH S.p.a.** si impegna pertanto a rispettare le regole dell'etica, della sicurezza sul lavoro, ambientali, di contrasto alla corruzione e della sicurezza stradale durante la propria attività lavorativa.

Con la presente Politica Integrata, la Direzione comunica all'interno e all'esterno dell'azienda che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento del Sistema di Gestione aziendale.

In applicazione di tale impegno, l'azienda ha determinato che la Politica sia finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi generali e specifici:

ELEMENTI COMUNI	- La soddisfazione del Cliente e delle altre Parti Interessate (dipendenti, collaboratori, fornitori, fruitori del servizio, contesto sociale, ecc.); - Il mantenimento nel tempo di un Sistema di Gestione conforme alle UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 37001:2016, SA 8000:2014, UNI EN ISO 50001:2018, UNI EN ISO 39001:2016, ISO 14064-1:2018 e UNI/PdR 125:2022 ed il suo continuo miglioramento in linea con le indicazioni delle Parti Interessate (dipendenti, collaboratori, fornitori, fruitori del servizio, contesto sociale, ecc.), con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto sociale, culturale ed economico nel quale l'azienda opera; - Il rispetto dei requisiti legislativi nazionali ed internazionali applicabili, degli impegni sottoscritti dall'azienda con le Parti Interessate, delle norme prese a riferimento; - La diffusione delle conoscenze relative alle norme di riferimento per favorire la partecipazione interna; - L'aumento dei livelli di competitività sul mercato e il mantenimento di un elevato livello di affidabilità e qualità dei servizi erogati, nel pieno rispetto dei requisiti legali, etici, ambientali e qualitativi; - La comunicazione della politica a tutto il personale e la sua diffusione alle altre parti interessate; - La diffusione di un efficace sistema di comunicazione; - L'ottimizzazione della gestione delle risorse umane aziendali; - La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, quale base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione; - Il miglioramento continuo del sistema di gestione integrato aziendale; - La preferenza di fornitori in grado di offrire prodotti e servizi maggiormente compatibili con i principi del sistema di gestione integrato aziendale e delle norme alle quali si riferisce; - La formazione e informazione dei propri dipendenti alle tematiche delle sopracitate norme; - l'impegno al coinvolgimento e alla consultazione continua dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti
	9001
	- L'eliminazione delle difettosità; - Il perseguimento della soddisfazione del cliente; - La comunicazione verso fornitori e dipendenti nell'ottica di offrire un servizio sempre migliore;
	14001
	- Definire programmi ambientali orientati alla riduzione degli impatti ambientali significativi; - La prevenzione dell'inquinamento ambientale; - Migliorare la reazione dei lavoratori alle emergenze ambientali; - ottimizzare l'utilizzo di risorse energetiche, evitando gli sprechi, e utilizzando le migliori tecnologie disponibili;
	45001
	- costante impegno nell'identificazione dei pericoli, valutazione e controllo dei rischi associati alle attività aziendali con conseguente riduzione degli infortuni e delle malattie lavorative nonché riduzione dei rischi ad un limite di tollerabilità; - Protezione della salute e sicurezza dei - impegno a dare la corretta informazione in tema di sicurezza e ambiente a tutti coloro che a vario titolo stazionano, anche occasionalmente, nell'area di lavoro; - garantire la distribuzione, il controllo e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale; la diffusione delle norme ed i comportamenti ambientali aziendali e che questi siano stati capiti; - impegno a garantire una diminuzione degli infortuni e delle malattie attraverso l'applicazione costante del sistema di prevenzione e protezione integrato con il sistema 18001 aziendale

In coerenza con i principi espressi dalla norma 37001, l'azienda proibisce la corruzione senza alcuna eccezione, nei confronti di qualsiasi soggetto pubblico o privato. Nel dettaglio vieta di:

- offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità non dovuti, a un Pubblico Ufficiale o un privato (Corruzione Attiva);
- accettare la richiesta da, o sollecitazioni da, o autorizzare qualcuno ad accettare o sollecitare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità da chiunque (Corruzione Passiva);

per qualsiasi attività che possa essere ricondotta a:

- indurre un Pubblico Ufficiale o un privato, a esercitare in maniera impropria qualsiasi funzione di natura pubblica, o svolgere qualsiasi attività associata a un business o ricompensarlo per averla svolta;
- influenzare un atto ufficiale (o un'omissione) da parte di un Pubblico Ufficiale o qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio;
- influenzare o compensare un Pubblico Ufficiale o un privato per un atto del suo ufficio;
- ottenere, assicurarsi o mantenere un business o un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa;
- in ogni caso, violare le leggi applicabili.

La condotta proibita include l'offerta a, o la ricezione da parte di, Personale aziendale (corruzione diretta) o da parte di chiunque agisca per conto dell'azienda stessa (corruzione indiretta) di un vantaggio economico o altra utilità in relazione alle attività d'impresa.

Il presente divieto non è limitato ai soli pagamenti in contanti, e include, a fini corruttivi:

- omaggi e spese di attenzione verso terzi, pasti e trasporti;
- contributi in natura, come ad esempio le sponsorizzazioni;
- attività commerciali, posti di lavoro o opportunità di investimento;
- informazioni riservate che potrebbero essere usate per commerciare in titoli e prodotti regolati;
- sconti o crediti personali e assistenza o supporto ai familiari.

L'azienda vieta a dipendenti che siano stati coinvolti in reati corruttivi di rivestire ruoli con un indice di rischio superiore al basso.

Per garantire il rispetto dei requisiti della 37001, l'alta direzione ha identificato nel Responsabile Del sistema Anticorruzione la funzione con adeguata indipendenza per garantire la conformità alla presente politica.

L'azienda persegue, sia al proprio interno che presso la propria catena di fornitura, il rispetto dei seguenti requisiti ed impegni:

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;

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;

Salute e Sicurezza: 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;

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispetto del diritto di tutto il personale di formare, organizzare o di partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni; rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal CCNL di categoria o Accordi di Settore;

Discriminazione: l'azienda non ricorre 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;

Pratiche Disciplinari: l'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali.

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.

Retribuzione: L'azienda garantisce che gli stipendi siano conformi al contratto di lavoro, alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria o Accordi di Settore. Il pagamento degli stessi sarà effettuato con cadenza mensile ed in modo comodo per il lavoratore.

37001

SA8000

50001	• impiegare prodotti e servizi che minimizzino gli impatti energetici; • identificare le attività e/o le aree responsabili dei consumi energetici, al fine di individuare potenziali interventi che consentano un miglioramento dell'efficienza energetica; • vigilare sul rispetto di tutti i requisiti energetici applicabili, sia cogenti che definiti dall'organizzazione stessa; • esercitare un controllo costante (anche tramite l'attività di auditing interni ed esterni) sull'impatto energetico di ogni operazione aziendale, dalle decisioni strategiche fino alle attività operative; • adottare, ove economicamente conveniente, le migliori tecnologie disponibili sul mercato per migliorare le performances energetiche. • promuovere l'uso ottimale delle risorse energetiche, in un'ottica di risparmio, ma mantenendo comunque inalterato l'output derivante dal loro utilizzo (produzione di beni/servizi, comfort per i dipendenti, ecc.); • sensibilizzare i fornitori sul fatto che, in fase di valutazione delle forniture, verranno presi in considerazione anche parametri di sostenibilità energetica – ambientale unitamente a quelli qualitativi ed economici
39001	• Aumentare il livello di sicurezza stradale sia per i propri lavoratori che per gli utenti della rete viaria dove le attività aziendali vanno ad incidere; • diminuire di incidenti stradali imputabili alle proprie attività; • Gestire i cantieri su strada o i veicoli in modo che questi non influenzino eccessivamente la viabilità ordinaria o non mettano a repentaglio la sicurezza sia degli utenti della rete viaria e dei propri lavoratori. • 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; • Eliminare morti o lesioni gravi legati alle attività aziendali per gli utenti della rete stradale; • Garantire un'analisi degli incidenti per implementare azioni correttive atte ad evitare il ripetersi di questi.
14064-1	• quantificare e rendicontare le emissioni di gas ad effetto serra (GHG) che derivano dalle proprie attività, direttamente o indirettamente mantenendo aggiornato un accurato inventario dei gas ad effetto serra al fine di specificare la propria cosiddetta "Impronta Climatica" o "Carbon Footprint" • contenere e ridurre progressivamente ogni possibile spreco che possa comportare impatti significativi attraverso la produzione di gas ad effetto serra • creare un circolo virtuoso nella stessa catena di fornitura in modo che si possa contribuire in maniera sinergica a contrastare i cambiamenti climatici • aderire ad iniziative volte al miglioramento degli aspetti connessi con la mitigazione del clima ed il miglioramento delle attuali condizioni contribuendo fattivamente alla promozione della salvaguardia dell'ambiente

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business, per tale motivo intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti adottando le politiche di seguito:

Selezione ed assunzione:

nelle attività di selezione ed assunzione del personale l'azienda rispetta, i seguenti principi:

- La selezione del candidato deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere ma prendendo 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 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

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Gestione della carriera;

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 rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e la progettazione dei percorsi di carriera e mansioni considera un bilanciamento di leadership di 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;

- Puntare ad una rappresentanza femminile almeno 1/3 del nostro CdA compatibilmente con avanzamenti di carriere ed esperienze maturate.
- 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:

in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere rispettando i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali benefit e sono basate esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti e consultabili nei limiti di legge;
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità;

Genitorialità, cura

Supportare 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 rispettando 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 e il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

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

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

NI/PdR 125:2022

La Direzione, ha conferito al Responsabile del sistema di gestione Integrato (RSGI) ed al Responsabile Anticorruzione, ciascuno per quanto di propria competenza, la piena autorità ed indipendenza per:

- ✓ Promuovere le azioni per prevenire il verificarsi di non conformità del servizio;
- ✓ Identificare e registrare i problemi relativi alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 37001:2016, SA 8000:2014, UNI EN ISO 50001:2018, UNI EN ISO 39001:2016, ISO 14064-1:2018 e UNI/PdR 125:2022;
- ✓ Avviare, proporre e fornire soluzioni attraverso i canali stabiliti;
- ✓ Assicurare rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo dell'Azienda;

- ✓ sensibilizzare maggiormente il personale e diffondere all'interno dell'organizzazione la cultura della DEI in tutti i suoi risvolti;
- ✓ coinvolgere gli stakeholders nel percorso di valorizzazione della diversità ed inclusione dimostrando un concreto impegno sociale e civico;
- ✓ incrementare la presenza dei temi inerenti diversità e inclusione bene nei diversi momenti formativi rivolti al personale;
- ✓ Garantire l'idoneità dei sistemi di gestione Aziendale a conseguire gli obiettivi delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 37001:2016, SA 8000:2014, UNI EN ISO 50001:2018, UNI EN ISO 39001:2016, ISO 14064-1:2018 e UNI/PdR 125:2022;
- ✓ Verificare l'attuazione delle soluzioni.

QUALSIASI COMPORTAMENTO NON COERENTE CON LA POLITICA AZIENDALE SARÀ PERSEGUITO SECONDO IL SISTEMA SANZIONATORIO COME DESCRITTO NELLA LETTERA D'IMPEGNO PARTNERS (PER I SOCI IN AFFARI), NEL CODICE DISCIPLINARE (PER I DIPENDENTI AZIENDALI) E NEL CODICE ETICO.

SEGNALAZIONI

Qualora si ravvisino comportamenti aziendali, dei fornitori e subappaltatori, che non rispettino il Codice Etico Aziendale (visibile sul sito www.plenzich.it), come ad esempio episodi corruttivi o comportamenti lesivi dei diritti dei lavoratori, l'azienda ha predisposto sia per il personale aziendale che per le altre parti interessate, anche esterne, la un canale per effettuare le segnalazioni in merito. Questo garantisce il totale anonimato del segnalante celando i contatti e passando su una piattaforma esterna conforme ai requisiti normativi. Le segnalazioni possono essere fatte andando sul sito della Plenzich, selezionando contatti e successivamente Whistleblowing seguendo poi le indicazioni del modulo.

L'AZIENDA SI ASTIENE DAL PRENDERE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI, LICENZIARE, O IN ALTRO MODO DISCRIMINARE QUALSIASI LAVORATORE PER AVER EFFETTUATO SEGNALAZIONI O FORNITO INFORMAZIONI O PER ESSERSI RIFIUTATO DI PRENDERE PARTE AD UNA CORRUZIONE O ATTO CONTRARIO AL CODICE ETICO AZIENDALE.

Nel caso in cui l'azienda non riuscisse a gestire o risolvere completamente un reclamo relativo alla SA8000 i lavoratori possono rivolgersi in appello, scrivendo ai seguenti Enti che attestano la certificazione SA8000 aziendale:

- ⇒ **GCERTI:** e-mail: segnalazioni@gcerti.it - Fax: +39 0817577110
- ⇒ **SAAS:** e-mail: saas@saasaccreditation.org - Fax: +212 684 1515

Data:
03/09/2025

PRESIDENTE DEL CDA

AD
