

SICE S.r.l. è da anni specializzata nella realizzazione di impianti elettrici ed idrotermosanitari, speciali, fotovoltaici e relativa progettazione. In quasi cinquant'anni di attività, l'azienda ha maturato un bagaglio di esperienze che ha messo a servizio di un unico grande obiettivo: perseguire la soddisfazione, la fiducia e la fidelizzazione del Cliente garantendo la piena conformità rispetto alle normative/leggi cogenti applicabili.

La **vision aziendale** si traduce pertanto in una focalizzazione sul Cliente, finalizzata a comprenderne le reali esigenze e ad offrire prodotti validi sia in termini di competenza tecnica, che di affidabilità.

E tutto questo attraverso il coinvolgimento della totalità dei soggetti componenti l'Organizzazione e facendo uso delle più innovative tecnologie disponibili.

Fortemente convinta che la qualità e l'affidabilità dei servizi e prodotti offerti si ottenga attraverso la formazione, il coinvolgimento e la dedizione al lavoro del personale ad ogni livello, e mediante l'applicazione sistematica di sistemi operativi e manageriali che sfruttino al meglio le esperienze e le conoscenze acquisite, l'organizzazione ha adottato un Sistema di Gestione per la Qualità in accordo ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001, impegnandosi ad attuarlo, mantenerlo e migliorarlo con continuità e perseguendo i seguenti *"indirizzi generali dell'organizzazione relativi alla qualità"* ovvero:

- massimizzare la soddisfazione del Cliente diretto e finale;
- rispettare i requisiti cogenti applicabili;
- applicare sistematicamente e migliorare con gradualità e continuità l'efficacia del SGQ;
- migliorare con gradualità e continuità il livello dei prodotti realizzati.

L'attività dell'azienda è da sempre improntata nella ricerca di tecnologie all'avanguardia, che possano risultare per il cliente fonte di soddisfazione anche sotto il profilo del risparmio energetico. Questa continua attenzione alla salvaguardia delle fonti naturali l'ha spinta ad essere lei stessa per prima promotrice di questi principi, attraverso l'adozione di scelte aziendali che hanno portato all'eliminazione dell'utilizzo del metano nella propria sede e della riqualificazione energetica della stessa (illuminazione full LED, impianto fotovoltaico "grid connected" da 48,96kWp per circa 60.000kWh/anno autoprodotti, climatizzazione estiva e invernale in pompa di calore ad altissima efficienza, etc).

Il successivo passo scelto dall'azienda è quello di rendere anche i propri processi sempre più attenti al rispetto dell'ambiente e alla prevenzione dell'inquinamento, adottando un sistema di gestione ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001, perseguendo i seguenti *"indirizzi generali dell'organizzazione relativi all'ambiente"* ovvero:

- massimizzare l'impegno alla protezione dell'ambiente e alla prevenzione all'inquinamento
- adempiere agli obblighi di conformità legislativa e a quelli sottoscritti dall'azienda in campo ambientale
- migliorare con continuità l'applicazione del Sistema di Gestione Ambientale per accrescere le prestazioni ambientali

Successivamente la Società nell'intento di mantenere costantemente elevato il proprio impegno su aspetti quali la Salute e Sicurezza sul posto di lavoro, ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la SSLL in accordo ai requisiti della norma UNI EN ISO 45001, impegnandosi ad attuarlo, mantenerlo e migliorarlo con continuità e perseguendo i seguenti "indirizzi generali dell'organizzazione relativi alla "salute e sicurezza sul luogo di lavoro" ovvero:

- rispettare in modo completo e verificabile la normativa cogente in tema di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro;
- privilegiare l'impostazione di processi di miglioramento e azioni preventive volte alla tutela della salute e sicurezza piuttosto che dover intraprendere azioni correttive;
- tenere attivo un sistema di gestione volto a prevenire gli incidenti, gli infortuni e le malattie lavorative;
- ridurre i rischi per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici e tenerli sotto controllo;
- agire sulle risorse interne attraverso un processo di formazione e addestramento continui, al fine di aumentare la consapevolezza per quel che riguarda la SSLL, e stimolare la partecipazione;
- ricercare le migliori tecnologie disponibili, al fine di ottimizzare le prestazioni del servizio, e garantire la Sicurezza e la Salute del personale;
- attuare tutto quanto possibile al fine di prevenire le malattie professionali;
- coinvolgere e consultare periodicamente i lavoratori e le lavoratrici, anche attraverso il loro rappresentante per la sicurezza (RLS);
- provvedere a riesaminare la presente Politica integrata e il Documento aziendale di Valutazione dei Rischi (DVR) al verificarsi di modifiche legislative, strutturali o organizzative;
- provvedere ad aggiornare tutte le valutazioni tecniche (ad esempio Rischio Chimico, Fonometria, Impatto acustico esterno, Vibrazioni, ecc.) in riferimento alle scadenze imposte dalla normativa vigente in materia di Salute e Sicurezza oppure nel caso di modifiche legislative, strutturali o organizzative.

SICE SRL ha stabilito di dotarsi anche di un Sistema di Gestione SA8000, in conformità alla norma stessa e alla legislazione vigente, definendo e attuando una politica per la responsabilità sociale che possa rappresentare un motivo di orgoglio e di fiducia per le donne e gli uomini che lavorano nell'impresa, perché siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione al fine di:

- migliorare la qualità della vita del proprio personale e della comunità in cui opera coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione, nella definizione e attuazione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività;
- rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento e i principi del proprio Codice etico;

- assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi e dei contenuti della norma SA8000 e il miglioramento delle condizioni di lavoro del personale;
- agire costantemente per il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale, attraverso interventi di formazione, informazione, sensibilizzazione;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutte le persone dell'azienda interessati ai temi dello standard SA8000, al fine di far comprendere la politica e le procedure, e di rilevare le legittime aspettative e garantirne il soddisfacimento;
- rendere noti gli impegni che la società si assume e i risultati raggiunti tramite la pubblicazione annuale del Bilancio di Sostenibilità;
- selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

SICE SRL si impegna ad assegnare risorse adeguate alla realizzazione degli obiettivi definiti in attuazione della politica SA8000 anche attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro permanente a partecipazione congiunta di management e personale con il compito di monitorare la conformità allo standard e suggerire al Vertice aziendale le azioni per affrontare i rischi individuati.

SICE SRL garantisce la libertà di contrattazione collettiva, il divieto di assunzione di minori, la tutela dei giovani e l'assenza di discriminazione nei confronti di qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti temi e non conformità rispetto al Sistema SA8000 dell'azienda.

La direzione riconosce come scelta strategica lo sviluppo di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme allo standard SA8000, integrato nel sistema di gestione per la Qualità, la Sicurezza e l'Ambiente ed è coinvolta nel rispetto e nell'attuazione di questi impegni assicurando e verificando periodicamente che la Politica sia documentata, resa operante, mantenuta attiva, periodicamente riesaminata, diffusa a tutto il personale e resa disponibile al pubblico.

Per quanto riguarda eventuali segnalazioni/reclami SA8000 le parti interessate possono usare i seguenti contatti: odv@siceimpianti.com o il canale attivato per il whistleblowing.

SICE SRL ha adottato un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione in accordo alla UNI ISO37001 definendo ed attuando una politica anticorruzione ispirata ai seguenti principi.

- Divieto di corruzione. Nella nostra organizzazione la corruzione è severamente vietata e assolutamente non tollerata in qualunque forma. L'organizzazione fa espressamente divieto degli atteggiamenti e dei comportamenti condizionati da pagamenti agevolativi e/o condizionati dalla prospettiva di vantaggi non connessi al regolare funzionamento della attività economica e del business.
- Conformità alla legge. Le transazioni, le relazioni, i rapporti e i contratti interni ed esterni dell'organizzazione devono essere conformi ai principi di trasparenza, di onestà suscitati dalla nostra

legislazione e conformi ai requisiti di legge stabiliti dalla nostra Costituzione e disciplinati dal Codice civile in tutti gli ambiti: lavoro, aspetti societari, commercio, aspetti tributari, ecc.

- Appropriately alle finalità. Lo scopo del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, istituito e mantenuto con il proposito della conformità alla legge in generale è stato sintetizzato come segue: prevenire la corruzione all'interno dell'organizzazione in maniera tale che non si compiano atti corruttivi.

In riferimento alla Politica che, nell'ambito del sistema, conferisce una direzione a tutti gli sforzi compiuti, in tal senso, dall'organizzazione, gli obiettivi specifici che l'organizzazione persegue si focalizzano su:

- Conformità del sistema alla Norma e ai requisiti stabiliti nelle procedure
- Idoneità delle risorse umane a gestire il sistema, in relazione alla loro formazione, alla loro consapevolezza e al loro grado di coinvolgimento nella comunicazione conformità
- Adeguatezza dei processi di prevenzione nell'affrontare la quantità di rischio rilevata
- Efficacia nella gestione del rischio di corruzione derivante dal contesto, dai soci in affari coinvolti nelle attività e nei progetti che l'organizzazione conduce

Tutto il sistema è stato concepito in maniera razionale tale, da avere un effetto sul livello di rischio che l'organizzazione deve affrontare.

Per assicurare che lo scopo venga raggiunto quindi l'organizzazione sottolinea l'importanza dell'impegno di ciascuno, a soddisfare i requisiti del sistema. La soddisfazione dei requisiti, nella loro interezza, rappresenta la strategia di fondo della nostra organizzazione.

Il nostro sistema, per quanto concepito in maniera razionale per raggiungere lo scopo, non sarà mai perfetto.

Per tale motivo la nostra organizzazione chiede a ciascuno di segnalare eventuali sospetti relativi al comportamento del personale e delle persone esterne con cui l'organizzazione lavora.

In tale maniera l'organizzazione riuscirà a prevenire il compimento di atti corruttivi con il vantaggio di proteggere ogni persona dagli effetti negativi che essa produce.

Alle persone che segnalano, l'organo direttivo di tale organizzazione e la sua alta direzione, assicurano la piena discrezione e la totale protezione da eventuali atti di ritorsione.

La mutevolezza del contesto in cui operiamo e gli eventi ascrivibili al "caso", e cioè quelli che l'organizzazione non riesce ad individuare come "fattori influenti e pericolosi" ci impongono di considerare una quota di incertezza che denominiamo "caoticità".

Nel nostro sistema di gestione, in tal senso, abbiamo attivato un processo di miglioramento continuo nel quale l'organizzazione intende coinvolgere l'impegno di tutto il personale interno e talora anche quello esterno.

La supervisione dell'effettiva applicazione del sistema nella nostra organizzazione è affidata alla funzione di conformità.

L'organo direttivo e l'alta direzione hanno deciso di conferire a tale organo l'autorità di verificare ed ispezionare tutti i processi inclusi nel campo di applicazione del sistema, i processi di business e i progetti che l'organizzazione conduce.

L'organo direttivo e l'alta direzione riconoscono autonomia e indipendenza a tale organo nel decidere tempi, modalità, profondità e ampiezza dei controlli e della loro applicazione, entro i limiti del budget stabilito a tale proposito.

I comportamenti non conformi a tale politica di prevenzione saranno oggetto di indagine, eventuali sanzioni interne e, nelle ipotesi di reato, verranno denunciati all'autorità giudiziaria.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SICE SRL ha pure adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI PDR 125, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per SICE SRL rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione a adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SICE SRL sono:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale
- tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'attenzione con la quale SICE SRL concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI PdR 125, è ispirata - in linea con la Strategia per la parità di genere definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di SICE SRL ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

SICE SRL si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da SICE SRL sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

SICE Srl nel processo 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 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

SICE Srl è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle persone 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. SICE Srl, 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 al livello funzionale

Equità salariale

SICE Srl, 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 personale
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero personale
- A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

Genitorialità, cura

SICE Srl 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
- SICE Srl 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)

SICE Srl 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 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
- SICE Srl adotta il part time per i ruoli ove questo è possibile, la flessibilità degli orari e lo smart working
- SICE Srl 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

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

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

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che SICE Srl 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 di SICE Srl delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che SICE Srl analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

In coerenza con la politica aziendale, e mediante i relativi piani d'azione **SICE S.r.l.** è impegnata a perseguire i seguenti *Obiettivi generali per la qualità, l'ambiente, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la responsabilità sociale, la prevenzione della corruzione, la parità di genere mediante*

- il monitoraggio dei principali processi aziendali, individuando opportuni indicatori e, ove possibile, misurarli periodicamente. Questi indicatori sono definiti nella documentazione di pertinenza. L'analisi di questi dati costituisce elemento in ingresso per il Riesame del sistema di gestione integrato;
- l'individuazione del contesto in cui si cala la realtà aziendale determinando i fattori esterni ed interni rilevanti per il raggiungimento delle finalità e dei relativi indirizzi strategici;
- l'individuazione e la comprensione delle esigenze e delle aspettative delle parti interessate monitorando e riesaminando periodicamente le informazioni ad esse relative e i requisiti rilevanti;
- la determinazione dei rischi e delle opportunità che è necessario affrontare per garantire che il proprio SGI possa conseguire i risultati attesi, pianificando le azioni più opportune da mettere in atto e valutandone la relativa efficacia;
- la gestione di qualsiasi segnalazione, dei reclami e delle informazioni di ritorno dal Cliente diretto e finale;
- la regolamentazione e ottimizzazione della gestione dei propri rifiuti, in particolare quelli da cantiere;
- il puntare ad un risparmio energetico sempre più spinto;

- il verificare periodicamente la percezione del Cliente, in relazione al servizio fornito e al prodotto realizzato;
- il rispetto dei principi etici e di parità di genere;
- il comunicare e far comprendere a tutta l'organizzazione la Politica aziendale.

Sulla base di questi obiettivi generali, ogni anno l'Azienda s'impegna a definire gli obiettivi annuali e gli impegni assunti a tale scopo. Essi sono misurabili e coerenti con la Politica aziendale e vengono definiti e documentati in sede di Riesame del Sistema di Gestione Integrato.

La Politica aziendale è diffusa a tutti i livelli aziendali ed ai collaboratori esterni, in modo da esercitare una sensibilizzazione, affinché la realizzazione dei prodotti della **SICE S.r.l.** sia conforme a quanto stabilito dalla Direzione.

Annualmente la politica viene rivisitata, in modo da essere sempre in sintonia con gli obiettivi dell'organizzazione e la situazione aziendale.

La Direzione garantisce che la pianificazione del Sistema di Gestione Integrato venga condotta in modo da ottemperare ai requisiti delle diverse norme e da conseguire gli obiettivi prefissati; inoltre si fa anche garante dell'adeguatezza del sistema stesso, in modo che questa sia conservata anche dopo eventuali modifiche dello stesso.

La Direzione
