

LE POLITICHE DEL GRUPPO

Il Gruppo EcoEridania è oggi leader in Italia ed in Europa nella raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti speciali. Si occupa di tutte le attività della catena del valore, dalla raccolta al trasporto e smaltimento, garantendo una copertura a 360 gradi sui differenti servizi e tipologie di rifiuti speciali. Forte della sua esperienza, vuole sviluppare nel tempo la sua capacità di soddisfare una più vasta gamma di servizi ed un maggior grado di flessibilità, garantendo prestazioni mirate alle esigenze dei diversi segmenti di Clientela.

In tale ambito il Gruppo EcoEridania vuole confermarsi come leader del settore ed intende migliorare progressivamente il suo posizionamento strategico con interventi mirati nel campo dello sviluppo tecnologico ed organizzativo, dell'informatizzazione avanzata delle componenti di pianificazione e progettazione dei servizi, del contenimento degli impatti ambientali, ma soprattutto nell'intento di valorizzare le potenzialità del suo personale, in modo da sensibilizzarlo, responsabilizzarlo e renderlo il più possibile autonomo e proattivo.



POLITICA STOP WORK AUTHORITY

Il Gruppo EcoEridania, consapevole dell'importanza e della necessità di trasmettere ai propri operatori le corrette norme di sicurezza da seguire durante le attività lavorative, ha ritenuto opportuno istituire una specifica politica che, in ambito di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale, attribuisce a ciascun lavoratore il potere di interrompere le attività lavorative quando, a suo giudizio, siano svolte in maniera NON SICURA.

Lo scopo fondamentale di questa politica è quello di prevenire il verificarsi di ogni tipologia di incidente (infortuni, malattie professionali, danni a beni materiali o all'ambiente). Porre la salute, la sicurezza e la salvaguardia dell'ambiente al primo posto significa che nessun lavoro può essere svolto compromettendo la sicurezza dei lavoratori e la qualità dell'ambiente e dei suoi componenti (aria, suolo, acqua). Tutti i lavori devono essere eseguiti in modo da garantire prioritariamente la tutela di salute, sicurezza e ambiente anche se questo richiede maggiore tempo.

Ogni lavoratore, quindi, è responsabile della salute e sicurezza propria e di quella dei colleghi ed il dovere di intervenire e interrompere qualsiasi attività che ritenga possa metterle seriamente a rischio, indipendentemente da posizione, anzianità o ruolo. qualsiasi comportamento non sicuro, azione, omissione o situazione che possa potenzialmente condurre ad un incidente deve essere prontamente segnalato al referente / responsabile diretto o al più alto rappresentante sul posto, per intraprendere rapidamente adeguate misure.

Il Gruppo incoraggia decisioni di questo tipo da parte di colleghi, perché sostiene sempre e prima di tutto la salute, la sicurezza e l'ambiente. L'ordine di stop-work deve essere applicato sempre in buona fede. Nessuna colpa o responsabilità deve essere attribuita ad un dipendente o appaltatore che segnali una situazione di rischio o applichi la Stop Work Policy, anche se tale azione successivamente è risultata non necessaria.

In termini generali la politica SWA si identifica come un processo suddiviso in 4 fasi consecutive:

- 1) arresto: sospensione dell'attività lavorativa da parte del lavoratore;
- 2) notifica: tempestiva informazione al proprio diretto superiore;
- 3) correzione: dove è possibile devono essere ristabilite le condizioni di sicurezza prima di riprendere le attività;
- 4) ripresa delle attività lavorative.



TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

Il Gruppo EcoEridania analizza costantemente le fonti di rischio nei propri processi produttivi al fine di eliminarli o controllarli adeguatamente.

Per raggiungere i propri obiettivi, si impegna quindi a:

- perseguire l'obiettivo dello ZERO INFORTUNI;
- fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro, cercando di eliminare i rischi alla fonte, investendo in nuove attrezzature, garantendo il mantenimento di quelle in uso e/o modificando gli ambienti di lavoro per renderli più sicuri e salubri;
- garantire l'appropriatezza della politica alle attività svolte ed agli scopi aziendali, alle dimensioni e al contesto ove operano le società del Gruppo nonché alla natura specifica dei rischi per la Salute e Sicurezza e le correlate opportunità per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro;
- effettuare in continuo l'analisi del contesto in cui opera il Gruppo, nonché dei bisogni e delle aspettative delle parti interessate, quali requisiti "propedeutici" alla corretta impostazione di tutto il Sistema di Gestione, al fine di comprendere le questioni più importanti del contesto che possono influenzare, positivamente o negativamente, il modo migliore per affrontare le proprie responsabilità in materia di salute e sicurezza;
- intraprendere azioni tempestive per cogliere le opportunità di miglioramento delle prestazioni in termine di Salute e Sicurezza;
- rispettare, nei contenuti e nei principi, le norme di legge o altri requisiti volontari in materia di sicurezza e igiene industriale applicabili alle attività e ai servizi; ove possibile, applicare volontariamente ulteriori provvedimenti ritenuti necessari anche in assenza di obblighi legislativi;
- sviluppare la consapevolezza, le conoscenze e la cultura della Sicurezza a tutti i livelli attraverso corsi di formazione informazione e addestramento appropriati, procedure istruzioni e documentazione informativa;
- favorire la creazione di un flusso virtuoso di informazioni fra le varie figure operanti in azienda (Dirigenti, Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Preposti, addetti alle emergenze e Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza);
- coinvolgere il Servizio di Prevenzione e Protezione in tutte le problematiche di sicurezza al fine di individuare misure di prevenzione e protezione adeguate e nel rispetto delle norme vigenti;
- favorire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e del loro rappresentante per la salute e sicurezza. Valorizzare le professionalità e favorire la sensibilizzazione di ciascun lavoratore affinché diventi un promotore della propria sicurezza, di quella dei colleghi e anche di quella di persone terze, intervenendo o segnalando situazioni pericolose, anche se direttamente non lo coinvolgono;
- prevenire e correggere qualsiasi situazione pericolosa implementando l'analisi delle cause e dei possibili rimedi Promuovere e perseguire il miglioramento delle prestazioni e dei risultati relative alle tematiche della sicurezza sul lavoro, mettendo in atto appropriate metodologie di controllo e monitoraggio delle proprie prestazioni in materia di sicurezza;
- assicurare che i requisiti del Sistema di Gestione siano stabiliti, applicati, mantenuti in conformità ai requisiti delle norme e leggi applicabili;
- riesaminare periodicamente la politica per assicurare la continua rispondenza e adeguatezza a fronte di cambiamenti organizzativi interni o esterni, normativi o legislativi o da parti interessate.

BENESSERE DEL PERSONALE

L'attenzione del **Gruppo EcoEridania** risulta orientata al benessere dei dipendenti, sia dentro che fuori la vita lavorativa. A partire dal trentesimo anniversario della nascita di EcoEridania spa, infatti, l'azienda ha introdotto un Piano Welfare rivolto a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Questo non è legato solamente ai risultati economici e finanziari del Gruppo, ma anche al raggiungimento di obiettivi quantitativi in ambito di Health & Safety, finalizzati a mitigare fino ad azzerare gli incidenti sul lavoro.

Il piano mette a disposizione dei lavoratori e delle loro famiglie beni e servizi che possano contribuire alla soddisfazione del singolo, determinata anche dalle condizioni di equilibrio tra vita lavorativa e personale.

Il **Gruppo EcoEridania** altresì:

- riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nel Gruppo di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane;
- si impegna a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando nei confronti degli autori la presente Dichiarazione, in coerenza con i CCNL applicati;
- si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad "eliminare carenze di informazione e di direzione" che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, intesi come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- considera condotta scorretta la ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi segnala casi di malessere organizzativo e criticità nei rapporti e nelle comunicazioni interpersonali, in contrasto con i doveri dei dipendenti e rilevante anche sul piano disciplinare;

si impegna affinché tutte le situazioni di irregolarità che si dovessero determinare vengano gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla riservatezza. In particolare, il lavoratore che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento



LAVORO, DIRITTI UMANI, PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Il Gruppo EcoEridania si impegna a rispettare le quattro norme fondamentali del lavoro dell'ILO, come stabilito nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro:

- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva,
- eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio,
- effettiva abolizione del lavoro minorile,
- eliminazione di tutte le forme di discriminazione in materia di impiego e occupazione.

Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

Il Gruppo EcoEridania garantisce una retribuzione equa e conforme ai requisiti di retribuzione minima prevista dai contratti collettivi e dalla normativa di riferimento, promuovendo politiche attive di prevenzione e contrasto del gap gender e di sostegno all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Il Gruppo si impegna a creare e promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e gratificante, dove l'equità e l'inclusione sono valori fondamentali. Il Gruppo supporta e incoraggia le proprie risorse a sviluppare e ad esprimere il loro potenziale affinché possano assicurare il miglior contributo all'organizzazione.

Non discriminazione e pari opportunità

Il Gruppo EcoEridania assicura alle proprie risorse gli stessi riconoscimenti e pari opportunità rifiutando ogni tipo di discriminazione di genere, nazionalità, razza, stato sociale e civile, religione o qualsiasi altra caratteristica protetta dalle leggi applicabili o indipendentemente dalle esigenze lavorative. Le decisioni relative a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, le assunzioni, le promozioni, la formazione e lo sviluppo, le condizioni di lavoro, gli aspetti remunerativi, sono basate su criteri oggettivi ed esclusivamente sulle abilità, le attitudini e la performance dei singoli.

Sicurezza e contrasto delle molestie

Il Gruppo EcoEridania non tollera molestie ed offese sessuali, personali o di altra natura. Ciascun destinatario rispetta la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo e lavora con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni ed etnie diverse. Il Gruppo interviene contro ogni comportamento inappropriato o contrario a tali principi, incluse le molestie, le intimidazioni, le minacce, le coercizioni e le offese.

Consapevolezza e cultura

Il Gruppo EcoEridania sostiene e valorizza uguaglianza, diversità e inclusione attuando ogni sforzo per la creazione di una cultura inclusiva.

Impegno dei fornitori

Il Gruppo EcoEridania promuove l'adozione di pratiche che valorizzino la diversità e l'inclusione anche da parte dei propri fornitori e subappaltatori affinché garantisca pari opportunità di trattamento dei lavoratori, nonché il contrasto di ogni forma di intimidazione, minaccia o molestia.

Azioni contro le discriminazioni

Il Gruppo EcoEridania incoraggia chiunque ritenga di aver subito una discriminazione a segnalarla,

garantendo le più appropriate procedure di investigazione e proteggendo al contempo l'identità delle persone coinvolte.

Lavoro forzato

Il **Gruppo EcoEridania** rifiuta tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio e garantisce condizioni di lavoro conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti. La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è libera espressione della volontà dei lavoratori ed è priva di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica.

Lavoro minorile

Il **Gruppo EcoEridania** rifiuta tutte le forme di lavoro minorile, rifiutando l'impiego di personale di età inferiore all'età minima per l'ingresso nel mondo del lavoro prevista dalla legge del Paese in cui la prestazione lavorativa è eseguita. Vengono garantite le esperienze formative scuola-lavoro, in accordo con gli istituti formativi locali.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il **Gruppo EcoEridania** riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione per la difesa e la promozione dei loro interessi, nonché il diritto di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza, secondo la legislazione e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui sono impiegati. La contrattazione collettiva è riconosciuta quale strumento privilegiato per la determinazione delle regole e condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la disciplina dei rapporti tra l'Azienda e le organizzazioni sindacali.

Il Gruppo si impegna affinché i rappresentanti dei dipendenti non siano in alcun modo né penalizzati né sottoposti a forme di ritorsione nonché ad applicare in tutte le sue parti i Contratti Collettivi Nazionali dei propri settori ad ogni lavoratore direttamente o indirettamente impiegato.

Il Gruppo è impegnato in un dialogo continuo con le associazioni sindacali dei lavoratori, attraverso incontri e colloqui, per questo motivo è stata dedicata una persona al ruolo di Relazioni tra le parti sociali.

Diritti delle comunità locali

Il **Gruppo EcoEridania** si impegna a rispettare i diritti delle comunità in cui opera e a ridurre l'impatto sociale e ambientale delle attività sviluppate nei siti produttivi. Contribuisce alla crescita sociale ed economica delle comunità e si impegna a porre in essere comportamenti rispettosi dei contesti nei quali si colloca e a esercitare un'influenza positiva sui territori, attraverso il dialogo e la collaborazione con le autorità locali e le rappresentanze della società civile.

Il Gruppo agisce per costruire un solido rapporto di cooperazione con i propri stakeholder, con l'obiettivo di creare valore a lungo termine e opportunità di crescita e sviluppo, nonché per promuovere un dialogo aperto e trasparente e rapporti basati sulla reciproca fiducia.

Privacy

Il **Gruppo EcoEridania** si impegna a rispettare il diritto alla privacy e alla tutela dei dati e delle informazioni personali di tutti i soggetti coinvolti nelle proprie attività, con attenzione particolare ai clienti e nel rispetto assoluto delle normative in vigore.



TUTELA DELL'AMBIENTE

L'impegno alla protezione dell'ambiente e alla prevenzione dell'inquinamento, si concretizza con una gestione attenta e sostenibile dei processi produttivi e dei servizi erogati nonché all'uso consapevole delle risorse, assicurando un puntuale e continuo monitoraggio volto a minimizzare gli impatti ambientali correlati.

Il **Gruppo EcoEridania** considera la salvaguardia ambientale come uno dei propri impegni prioritari. Per questo motivo ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale secondo i requisiti della norma UNI EN ISO 14001 che non solo assicura il rispetto della legislazione e delle normative applicabili, ma consente anche di conseguire un miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, mirando sempre alla prevenzione dell'inquinamento.

A questo scopo si impegna a:

- promuovere attività di formazione e sensibilizzazione/responsabilizzazione del proprio personale riguardo alle problematiche ambientali e al concetto di sviluppo sostenibile;
- assicurare la cooperazione con gli altri enti locali e di controllo;
- adottare specifiche procedure per limitare impatti ambientali derivanti da possibili situazioni di emergenza sia presso i propri siti produttivi, che presso clienti/produttori, che sul territorio durante le operazioni di trasporto rifiuti;
- seguire criteri di tutela ambientale in tutte le scelte politiche ed amministrative al fine di definire obiettivi realizzabili in linea con il riesame delle precedenti performance;
- eseguire indagini su tutti gli incidenti accorsi ma anche su quelli evitati, addebitabili a situazioni non conformi a quanto definito nelle procedure e regole, al fine di esercitare la necessaria azione preventiva;
- veicolare un messaggio a favore delle problematiche ambientali a tutti gli stakeholder direttamente o indirettamente coinvolti con le attività del Gruppo EcoEridania;
- garantire la comunicazione alle parti terze interessate dei programmi ambientali e dei traguardi raggiunti;
- impegnarsi a migliorare costantemente le proprie prestazioni ambientali
- promuovere e incentivare l'uso efficiente e sostenibile delle risorse idriche dando attuazione agli interventi per la gestione del servizio Idrico Integrato;
- promuovere l'adozione delle best practices ambientali (BEP), intese come strategie decisionali, protocolli e pratiche operative volte al monitoraggio ed al controllo degli impatti ambientali.



RISPARMIO ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Il **Gruppo EcoEridania** considera il risparmio energetico, l'efficienza energetica e il miglioramento della prestazione energetica complessiva obiettivi fondamentali da perseguire per migliorare la sostenibilità ambientale dei processi, la competitività e l'immagine.

In conseguenza di questi aspetti e in sintonia con le tematiche di contrasto al fenomeno del Global Warming.

Al fine di raggiungere gli obiettivi dichiarati, il Gruppo si impegna a:

- assumere e rafforzare la propria consapevolezza in merito all'importanza di un uso efficiente e corretto della risorsa energetica;
- monitorare costantemente i consumi energetici dei processi al fine di valorizzare indicatori utili ai progetti e alle azioni di miglioramento in termini di efficienza energetica;
- migliorare, progressivamente, le prestazioni aziendali relative agli usi energetici. Considerando il consumo energetico come un fattore chiave nella progettazione di nuovi processi e installazioni;
- migliorare, nei limiti della fattibilità tecnico-economica, le prestazioni energetiche degli edifici esistenti.
- applicare le migliori tecnologie ed i materiali più adatti, in termini di riduzione dei consumi, per nuove edificazioni o per manutenzioni straordinarie degli edifici esistenti;
- privilegiare, quando possibile tecnicamente ed economicamente, l'utilizzo di fonti di energia alternative e rinnovabili;
- assicurare la completa conformità alle disposizioni cogenti applicabili ai propri aspetti energetici;
- richiedere ai fornitori di materiali, servizi ed impianti i migliori standard energetici possibili;
- garantire che le macchine, gli impianti e le soluzioni gestionali di prossima acquisizione, realizzazione o messa in esercizio siano di elevata efficienza energetica e siano in linea con le migliori tecnologie disponibili (BAT) nel settore di riferimento;
- educare e formare tutto il personale, secondo ruolo e funzione, al fine di responsabilizzarlo e orientarlo verso procedure, abitudini e comportamenti mirati ad una gestione più efficiente dell'energia.

Per l'implementazione di quanto sopra, la direzione aziendale si impegna in particolare a:

- istituire un gruppo di lavoro, denominato "Energy Team", costituito da soggetti in grado di incidere, per titoli, ruoli e competenze, sulle analisi e gli orientamenti aziendali in tema energetico;
- garantire la periodica revisione del sistema e il rispetto del crono-programma relativo alle azioni di miglioramento pianificate;
- assicurare la disponibilità di risorse umane, economiche e tecnologiche necessarie ed opportune.



TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

Il Gruppo EcoEridania promuove l'analisi dell'esposizione al rischio biodiversità, in particolare, al fine di promuovere il principio di "nessuna perdita netta".

Gli aspetti prioritari legati alla conservazione della biodiversità sono valutati e gestiti nel corso dei processi decisionali per la realizzazione di nuovi progetti, la riqualifica di infrastrutture esistenti e la gestione del business in generale.

L'impegno verde su quattro sequenziali e un impegno ad esse trasversale:

- **EVITARE:** adottare ove possibile le misure necessarie per evitare di creare impatti negativi sulla biodiversità (es. selezione del sito, progettazione, programmazione);
- **MINIMIZZARE:** adottare le misure possibili per ridurre la durata, l'intensità e/o gli impatti negativi sulla biodiversità che non possono essere completamente evitati (ad es. attraversamenti per la fauna selvatica, controlli fisici e operativi di abbattimento);
- **RIPRISTINARE E RIGENERARE:** adottare tutte le misure possibili per ripristinare e/o rigenerare gli ecosistemi degradati a causa degli impatti che non possono essere completamente evitati o minimizzati (ad es. infrastrutture verdi per il contenimento delle inondazioni, attività per ristabilire l'habitat, la biodiversità e i servizi ecosistemici);
- **COMPENSARE:** adottare tutte le misure possibili per ricompensare, riparare o pagare i danni per la perdita di biodiversità causata dalle attività che non possono raggiungere l'obiettivo di "nessuna perdita netta";
- **TRASFORMARE:** promuovere la progressiva trasformazione interna ed esterna per affrontare i driver sistemici della perdita della biodiversità (ad es. coinvolgimento di stakeholders).

DIFFUSIONE DELLA CULTURA AZIENDALE, MIGLIORAMENTO CONTINUO E SOSTENIBILITÀ

Il **Gruppo EcoEridania** favorisce il coinvolgimento, la sensibilizzazione e la responsabilizzazione del personale dipendente a tutti i livelli aziendali e dei fornitori sui temi e sugli obiettivi della qualità, dell'ambiente, della sicurezza e della sostenibilità in tutte le sue sfaccettature.

Sostiene altresì il dialogo e il confronto con tutte le parti interessate, con gli organi di controllo e con le Autorità competenti nell'ottica della massima trasparenza e attiva strumenti di partecipazione e informazione chiara delle politiche al fine di crearne un valore condiviso.

Il **Gruppo EcoEridania** diffonde un pensiero ambientalmente responsabile, offrendo la possibilità a cittadini e studenti di effettuare visite guidate presso gli impianti, per fornire una visione completa e trasparente del processo di trattamento dei rifiuti e accrescere nelle nuove generazioni la cultura dello sviluppo sostenibile.

L'organizzazione definisce obiettivi di miglioramento delle proprie prestazioni ambientali ed energetiche, della qualità dei servizi erogati e della sicurezza, e determina rischi e opportunità che possono impedire o contribuire a raggiungere i traguardi definiti. Il **Gruppo EcoEridania** contribuisce alla diffusione di un modello circolare di produzione e consumo, al fine di raggiungere gli obiettivi globali di sostenibilità ambientale, sociale ed economica del pianeta, individuando soluzioni tecnologiche innovative. Nell'ottica dell'economia circolare e della sostenibilità, il rifiuto è considerato come una risorsa, da avviare in via prioritaria al recupero di materia e al riciclo finalizzato alla generazione di nuovi prodotti e, laddove non più possibile, destinandolo alla produzione di energia.

Il **Gruppo EcoEridania** valuta e qualifica i propri fornitori attraverso la valutazione di altri aspetti non economici, quali l'adesione a modelli organizzativi improntati al rispetto ambientale, alla tutela della sicurezza e del benessere delle risorse umane e nel rispetto degli altri valori di sostenibilità nei quali si riconosce il Gruppo.

Il **Gruppo EcoEridania** indirizza tutte le società verso un comportamento omogeneo, promuove e razionalizza, laddove possibile, il recupero di risorse naturali, il ricorso all'energia prodotta da fonti rinnovabili, l'efficienza energetica ed effettua una gestione delle attività mirata al riciclo e al recupero di materia ed energia dai rifiuti.

POLITICA DI SICUREZZA CIBERNETICA

Il Gruppo EcoEridania si impegna a stabilire e migliorare continuamente i propri processi di sicurezza per mitigare i rischi provenienti dalla crescente diffusione delle minacce informatiche su risorse, dati, informazioni e sistemi, con gli obiettivi di:

- assicurare la conformità con le leggi ed i regolamenti vigenti;
- ridurre la probabilità di incidenti, in considerazione dei potenziali impatti associati:
 - o limitazione o fermo delle attività basate sull'uso di sistemi informativi;
 - o incapacità di ripristinare le basi dati;
 - o malfunzionamenti o fermo degli impianti industriali, con potenziali ripercussioni sulla sicurezza delle persone e dell'ambiente;
- realizzare un corretto bilanciamento tra le esigenze legate alla sicurezza cibernetica e l'eccellenza operativa;
- incrementare la consapevolezza dei rischi cyber nei portatori di interesse aziendali (per es. dipendenti, fornitori, partner, clienti, azionisti).

Il management si impegna a proteggere gli interessi del Gruppo EcoEridania adottando un sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni:

- garantendo un'adeguata protezione delle informazioni sulla base dei livelli di riservatezza, integrità e disponibilità previsti;
- assicurando gli investimenti nell'ambito della sicurezza necessari a gestire il rischio di impatti sull'operatività aziendale;
- stabilendo ruoli e responsabilità per definire, implementare, gestire e migliorare continuamente i processi di Information Technology e della sicurezza cibernetica.

Il Presidente del CDA di EcoEridania spa

01/12/2021



FORMAZIONE

Con la consapevolezza che sono le persone a fare l'azienda, il **Gruppo EcoEridania** crede fermamente nella formazione delle stesse, puntando alla valorizzazione e alla **crescita professionale dei propri dipendenti** fin dal momento dell'assunzione e **per tutta la vita lavorativa**.

In relazione al ruolo di ognuno, infatti, il **Gruppo EcoEridania** offre una grande varietà di piani formativi interni, sia per i collaboratori neoassunti che per i senior, accompagnandoli con cura nel loro importante cammino di **arricchimento personale, miglioramento professionale e di sviluppo delle competenze**.

Il **Gruppo EcoEridania** è convinto che la strategia migliore per crescere e per raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi sia quella di puntare sulle potenzialità e sulle caratteristiche specifiche di ogni persona: per questo investe tempo e risorse nella formazione e nello sviluppo delle competenze al fine di valorizzarle.

Il **Gruppo** promuove inoltre anche una crescita dinamica dei propri collaboratori, offrendo **percorsi sia verticali che trasversali**, con lo scopo di garantire opportunità di carriera e di conoscenza, all'interno del Gruppo e tra settori diversi.

POLITICA ANTICORRUZIONE

Il Gruppo EcoEridania ha una posizione di assoluta intransigenza nei confronti di qualsiasi forma di corruzione, anche nei confronti di personale di imprese private.

In tal senso, il Gruppo avverte pienamente l'impegno a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione.

Questa posizione contribuisce a rispettare i requisiti di legge anticorruzione e gli impegni cui il Gruppo si è volontariamente vincolato attraverso l'adozione del proprio Codice.

L'impegno del Gruppo EcoEridania contro la corruzione proibisce al Personale, ai Partner, e, in generale, a chiunque effettui attività per conto del Gruppo medesimo di richiedere, promettere, offrire oppure ricevere omaggi, regalie o benefici, potenziali o effettivi, da parte di o a soggetti esterni al Gruppo, siano essi pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti o privati cittadini, sia italiani che di altri Paesi, tali da determinare una condotta illecita o, comunque, tali da essere interpretati da un osservatore imparziale, come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico, ritenuto rilevante dalla consuetudine e dal convincimento comune, inteso anche come facilitazione, o garanzia del conseguimento, di prestazioni comunque dovute nelle attività del Gruppo.

Ciascun dipendente, amministratore e dirigente, partner in affari ed ogni altra 'parte interessata' esterna è tenuto a leggere, comprendere ed applicare le procedure ed i protocolli del sistema di gestione anticorruzione e a comportarsi in conformità a quanto da esso stabilito.

Affinché ciò sia possibile, è necessario che tutto il Gruppo conosca e condivida la Politica aziendale per l'Anticorruzione che è racchiusa nei seguenti concetti:

- **Impegno** dell'Alta Direzione nel prevenire la corruzione rispettando la conformità legislativa ed i requisiti del sistema di gestione anticorruzione;
- **Tolleranza zero**, procedure appropriate, ruolo attivo della direzione, efficace comunicazione, costituiscono il quadro di riferimento per la definizione ed il perseguimento degli obiettivi di miglioramento;
- **Incoraggiamento alla segnalazione** di casi sospetti in buona fede garantendo la tutela sotto ogni forma dell'informatore;
- **Sanzione per ogni forma di mancato rispetto** delle procedure di prevenzione della corruzione e dei contenuti della presente politica aziendale;
- Assegnazione a risorse interna con status, autorità ed indipendenza adeguati il ruolo di **Presidi Compliance Anticorruzione**;
- Impegno al **miglioramento continuo** dei processi di gestione e prevenzione dei rischi di corruzione.

Per eventuali segnalazioni scrivere a: odv@ecoeridania.it

Il presidente di EcoEridania spa

01/06/2020

POLITICA ANTI – MOLESTIE E ANTIDISCRIMINAZIONI

I. PREMESSA

La presente Politica si applica a tutte le risorse del Gruppo EcoEridania, nonché a tutti i soggetti terzi che operano o collaborano con il medesimo, ed è relativa a tutti i comportamenti commessi sia all'interno che all'esterno a prescindere dal sesso, dalla nazionalità, dal livello di anzianità e dal ruolo ricoperto in azienda. Partendo dal presupposto che qualsiasi comportamento, gesto o parola, può essere percepita in modo diverso da ogni persona, è necessario prestare la dovuta attenzione.

La Politica Anti-molestie e antidiscriminazione, in particolare:

- **sottolinea** l'impegno nel sostenere un ambiente di lavoro privo di qualsiasi forma di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta;
- **ribadisce** il divieto circa qualsiasi atto di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta che lede la dignità umana e compromette la fiducia, la motivazione, le prestazioni, il clima organizzativo e la reputazione del Gruppo EcoEridania;
- **ha l'obiettivo di prevenire**, individuare, vietare e monitorare tutti i fenomeni sopra citati e di fornire

Le risorse responsabili degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie e delle discriminazioni in tutti gli ambiti di lavoro che sovrintendono. Tutti coloro che ricoprono ruoli apicali o comunque di Responsabilità con gestione diretta o indiretta di persone (Direzione, Responsabili di funzione, Responsabili di ufficio, Coordinatori, ecc.) sono chiamati a rispondere per la diffusione e per il rispetto della politica e della procedura e dovranno, se richiesto, sostenere incondizionatamente la persona che voglia segnalare una violazione, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

2. DEFINIZIONI

Azioni positive: le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (D.lgs. 198/2006 art. 42).

Canale di ascolto: luogo virtuale o in presenza nel quale le risorse possono chiedere un colloquio al Whistleblowing Officer e/o all'Organismo di Vigilanza. Per segnalare molestie e/o discriminazioni.

Canale di Segnalazione: canale per la gestione delle segnalazioni attraverso il portale My Governance. Per approfondimenti si rimanda alla procedura interna PO1105 del Sistema di Gestione Integrato nonché a quanto previsto sul MOG 231/01 Modello Organizzativo di Gestione e Controllo adottato dalla Società

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore viene trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, un atto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

Molestia sul lavoro: comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (D.lgs. 198/2006 art. 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite o esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere a ragione di segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalazione: comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione interna: segnalazione presentata tramite il canale di segnalazioni interna gestito dal Responsabile del Canale di Segnalazione.

Seguito: l'azione intrapresa per la gestione della segnalazione, per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti:

- proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione);
- adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali;
- adozione di gesti sessuali espliciti;
- invio di contenuti a sfondo sessuale / pornografico (es. immagini, filmati, fotografie);
- esposizione di contenuti a sfondo sessuale / pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro;
- adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali;
- commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali;
- coercizione sessuale.

Soggetto Segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Soggetto Segnalato: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (OMS).

3. MISURE DI GARANZIA E MODALITÀ DI APERTURA DELLE SEGNALAZIONI

Nello svolgere le proprie attività, le risorse devono contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso garantendo il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona.

Il Gruppo EcoEridania sottolinea a tutte le risorse l'importanza di segnalare qualsiasi forma di molestia, violenza e discriminazione diretta e indiretta.

Non sono tollerate e sono considerate inaccettabili qualsiasi forma di molestia, violenza e discriminazione diretta e indiretta.

Nel caso in cui la risorsa, incorra in un atto, o tentato atto, di molestia, violenza o discriminazione diretta e indiretta, fatta salva la possibilità di ricorrere alle autorità competenti, può aprire una segnalazione.

Da precisarsi altresì che le discriminazioni, le molestie o le molestie sul posto di lavoro in tutte le forme devono essere oggetto di adeguate conseguenze disciplinari – a partire dal richiamo, attraverso la multa fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

4. REGISTRO SEGNALAZIONI E REPORT ANNUALE DELLE SEGNALAZIONI

Il Gruppo EcoEridania dispone di un Registro delle molestie e discriminazioni. Il Whistleblowing Officer aggiorna e compila il Registro in tempo reale rispetto alla ricezione delle segnalazioni.

Su base annuale, il Gruppo EcoEridania riceve dal Whistleblowing Officer apposita relazione con le evidenze relative alle attività svolte nell'anno sulla base delle segnalazioni ricevute. Consisterà in un report periodico contenente, su base anonima, i casi e l'andamento delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.

Il Gruppo EcoEridania si impegna ad effettuare un'attività di aggiornamento e programmazione di eventuali strategie ed azioni preventive volte al contenimento dei rischi della presente policy.



DOCUMENTO DI POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

OBIETTIVI, MOTIVAZIONI E RISULTATI

Il Gruppo EcoEridania, allo scopo di rendere più completo il proprio sistema di gestione e approfondire le tematiche riguardanti l'ambiente, la qualità, la sicurezza e il comportamento etico, ha deciso di adottare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo lo standard di riferimento SA 8000.

Con tale documento il Gruppo mira ad offrire il proprio contributo al miglioramento delle condizioni sociali, sia all'interno del luogo di lavoro, con particolare riferimento al rapporto di lavoro, alla sicurezza ed alla valorizzazione delle risorse umane, sia verso l'esterno, coinvolgendo Enti della Pubblica Amministrazione, fornitori, comunità locali ed una clientela sempre più attenta alle questioni etiche ed al miglioramento ambientale.

Attraverso il sistema di gestione della Responsabilità Sociale, il Gruppo persegue i seguenti obiettivi:

- motivare il personale e sensibilizzarlo sulle tematiche etiche;
- coinvolgere le rappresentanze sindacali;
- fidelizzare la clientela e comunicare i propri obiettivi;
- migliorare i rapporti con le istituzioni;
- coinvolgere i fornitori nel progetto.

IMPEGNO SUI REQUISITI

In conformità a quanto previsto dalla SA 8000 il Gruppo si impegna a:

- garantire pari opportunità tra uomini e donne nelle prospettive di assunzione, retribuzione e carriera;
- non utilizzare il lavoro obbligato, non richiedere al personale di lasciare depositi o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro;
- proseguire la propria politica di tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, tenendo aggiornato il documento di valutazione dei rischi con lo scopo di minimizzarli, valorizzando il ruolo di Rappresentante della Direzione per la sicurezza, prevedendo formazione – informazione sul personale e comunque adeguando costantemente la gestione della sicurezza sul posto di lavoro già implementata in azienda secondo il D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81;
- garantire il diritto dei lavoratori all'associazione sindacale ed alla contrattazione aziendale. Garantire altresì adeguati strumenti di comunicazione all'interno del Gruppo da parte dei rappresentanti sindacali e che non si verifichino discriminazioni nei loro confronti;
- non attuare in fase di costituzione, svolgimento e conclusione del rapporto di lavoro alcuna discriminazione riferita a qualsiasi condizione sociale e/o personale del lavoratore; non tollerare e reprimere comportamenti offensivi per il lavoratore;
- sostenere la lotta all'esclusione sociale, adottando prassi responsabili, in particolare non discriminatorie, di reclutamento, allo scopo di facilitare l'assunzione di persone provenienti da minoranze etniche, disoccupati di lunga durata e persone sfavorite nel mercato del lavoro,

- non consentire né favorire alcuna irregolarità o illiceità di tipo contrattuale, previdenziale o assicurativo nei rapporti di lavoro, dedicando a tale gestione personale opportunamente qualificato e consapevole delle responsabilità amministrative previste in tal senso dalle leggi vigenti,
- attrarre, valorizzare e tenere in forza lavoratori qualificati, sviluppando un clima aziendale trasparente e favorevole al dialogo, promuovendo azioni tese alla loro crescita umana e professionale e basando gli avanzamenti di carriera e retributivi sul riconoscimento, secondo criteri oggettivi, dei risultati raggiunti e delle competenze e capacità espresse nel tempo,
- tenere in considerazione le istanze dei dipendenti, riconoscendo loro non solo il diritto di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta ma anche la facoltà di eleggere liberamente proprie rappresentanze in seno all'azienda con l'obiettivo di facilitare la comunicazione interna,
- prestare la massima attenzione alla sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro, conformandosi pienamente alla legislazione vigente e promuovendo azioni tese a migliorare gli spazi e i servizi messi a disposizione dei dipendenti per creare condizioni di lavoro che ne accrescano il benessere,
- non ricorrere in nessun caso al lavoro minorile e infantile né favorirlo ma piuttosto adottare iniziative volte alla promozione dell'educazione e dello sviluppo dell'infanzia nel mondo,
- non ammettere né favorire forme di coercizione al lavoro e ogni altro comportamento lesivo della dignità umana, della privacy personale e della sua integrità fisica, prevedendo sostegno alle persone coinvolte ed opportune azioni disciplinari nei confronti dei responsabili,
- riconoscere livelli di remunerazione che, nel pieno rispetto della legislazione vigente, del CCNL e degli accordi integrativi aziendali, siano proporzionati alla quantità e qualità del lavoro e comunque in grado di assicurare al dipendente stesso ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e, per quanto possibile, conforme alle personali aspettative di guadagno;
- rispettare le normative vigenti in materia di procedure disciplinari e di orario di lavoro;
- rispettare quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di retribuzione;
- adottare un sistema di gestione basato sui seguenti criteri:
 - *aggiornamento continuo della documentazione,*
 - *coinvolgimento dei fornitori nel progetto, i quali dovranno conformarsi ai requisiti della norma,*
 - *implementazione di un sistema per la rilevazione delle non conformità e l'avvio di azioni correttive,*
 - *nomina del rappresentante della Direzione per il Sistema Integrato,*
 - *nomina del rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale,*
 - *nomina del rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale,*
 - *divulgazione anche verso l'esterno delle informazioni riguardanti la gestione del Sistema.*

IMPEGNO SU LEGGI E NORME INTERNAZIONALI

Il Gruppo si impegna a rispettare i requisiti stabiliti dalla SA 8000 e di tutta la normativa cogente e volontaria afferente alle materie trattate da tali requisiti, con riferimento ai principi stabiliti dai documenti internazionali, dalle dichiarazioni e altre convenzioni sui diritti umani.

MONITORAGGIO E IMPEGNO AL MIGLIORAMENTO

In sintonia con quanto previsto dalla Politica della qualità, dell'ambiente e della sicurezza, il Gruppo si impegna a monitorare costantemente le proprie performance etiche e quindi a perseguire un continuo miglioramento

attraverso l'ottimizzazione dell'organizzazione, la formazione del personale, la verifica costante della gestione del sistema, il Riesame della Direzione.

Il Gruppo EcoEridania si impegna a:

- definire requisiti organizzativi capaci di migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti, attraverso la definizione e comunicazione di regole, ruoli, responsabilità ed autorità chiari e condivisi;
- garantire che i requisiti della norma siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione, attraverso la pianificazione ed esecuzione di azioni di formazione e sensibilizzazione al personale;
- verificare ed esaminare periodicamente l'efficacia del sistema applicato, attraverso la pianificazione di audit interni e la conduzione di riesami a cura della direzione;
- realizzare processi di comunicazione con clienti, fornitori, dipendenti e gli altri stakeholders al fine che anch'essi contribuiscano a diffondere i principi di responsabilità sociale e rendano visibili gli impegni assunti e i risultati raggiunti anche attraverso la pubblicazione del bilancio sociale;
- selezionare i fornitori sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della SA 8000, secondo criteri di valutazione e monitoraggio che tengano conto sia dei rischi di mancato rispetto di tali requisiti sia delle leve esercitabili sugli stessi, e promuovere l'applicazione dei principi etici lungo tutta la catena di fornitura;
- favorire in ogni modo la partecipazione di tutti gli stakeholders al processo di miglioramento delle performance etiche intrapreso dall'azienda, attraverso l'attivazione di adeguati meccanismi di feedback in merito a "problematiche etiche" o a suggerimenti per una migliore applicazione dei principi "etici" enunciati dalla norma SA8000 e recepiti dalla presente Politica;
- permettere a tutti gli stakeholders di verificare la rispondenza del sistema di gestione di responsabilità sociale applicato dall'azienda ai requisiti della SA 8000.

DOCUMENTAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Il Gruppo si impegna coinvolgere il personale attraverso incontri e distribuzione di materiale informativo nonché ad integrare la documentazione riguardante il sistema di gestione con i documenti esistenti in materia di qualità, ambiente e sicurezza.

DISPONIBILITÀ

Il Gruppo si impegna a distribuire internamente i documenti di politica, le verifiche del sistema ed il riesame della Direzione; inoltre si impegna a divulgare la politica sul sito internet ed ad inviarla agli stakeholders interessati. Il Gruppo s'impegna a rendere disponibile agli stakeholders i documenti inerenti al sistema di gestione della Responsabilità Sociale.

Il Presidente di EcoEridania spa

Andrea Giustini

La Direzione di EcoEridania è coinvolta in prima persona nel rispetto e nell'attuazione di questi principi, assicura e verifica periodicamente che la presente Politica sia documentata, resa operante, mantenuta attiva, diffusa a tutto il personale del Gruppo sul territorio nazionale e internazionale e resa disponibile al pubblico.

Arenzano 01/10/2022

Il Presidente di EcoEridania spa

Andrea GIUSTINI