

## Politica di responsabilità sociale

**QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA** e la sua controllata **INTERCOSTRUZIONI SRL** riconoscono il valore del lavoro e il rispetto della persona quali principi etici fondamentali alla base della propria attività. Condividono e rispettano i valori contenuti nella Dichiarazione Universale dei diritti umani e del fanciullo, nelle convenzioni ILO, nelle norme italiane in materia di lavoro, condividono gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU e in particolare sono impegnate nell'attuazione degli obiettivi OSS 5 Contrasto all'ineguaglianza di genere OSS8 Lavoro dignitoso e crescita economica OSS9 Industria innovazione e infrastrutture OSS 10 Riduzione delle diseguaglianze e intendono sostenerne il rispetto, l'applicazione e la diffusione in ambito aziendale, assumendo comportamenti socialmente responsabili ed eticamente corretti nei confronti di tutte le parti interessate dal proprio processo produttivo.

A tal fine, hanno aderito al Global Compact delle Nazioni Unite supportando i 10 loro principi in materia di diritti umani, pratiche lavorative, ambiente ed anticorruzione e adottato un Sistema di Gestione per la responsabilità sociale conforme allo standard SA 8000, quali linee guida con cui conformare tutte le scelte che riguardano la qualità e la responsabilità sociale, sensibilizzando e coinvolgendo in tale processo i propri Stakeholders.

### Politica aziendale in materia di Responsabilità Sociale

La politica aziendale in materia di responsabilità sociale vieta:

- Ogni forma di lavoro infantile (minori anni 16). La politica aziendale non tollera alcuna forma di lavoro minorile e rispetta pienamente l'età minima stabilita dalla normativa applicabile. Non sono impiegati lavoratori con età inferiore a quella prevista per terminare la scuola dell'obbligo e, in ogni caso, inferiore a 16 anni. L'età minima per lo svolgimento di attività che, per natura e circostanze, possano pregiudicare la salute psico-fisica dei giovani lavoratori è fissata a 18 anni.
- Ogni forma di lavoro forzato o obbligato. La politica aziendale proibisce qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligato, illegale, così come la schiavitù e la tratta di esseri umani. I lavoratori non sono tenuti a sostenere spese, effettuare depositi in denaro o a consegnare i propri documenti di identità per poter svolgere il lavoro assegnato, né sono soggetti a restrizioni della loro libertà individuale o di movimento, salvo che per ragioni oggettive di sicurezza.
- La limitazione della libertà sindacale e di associazione. La politica aziendale riconosce il diritto dei dipendenti di formare organizzazioni o associazioni, di aderire a organismi sindacali di loro scelta, di negoziare collettivamente e costituire assemblee pacifiche, nel rispetto delle legislazioni applicabili. È vietata ogni discriminazione nei confronti di dipendenti che aderiscono ai sindacati o nei confronti di rappresentanti dei lavoratori.
- Comportamenti discriminatori per ragioni di etnia, sesso, religione, pensiero e ogni altra discriminazione richiamata dallo standard SA 8000. La politica aziendale rispetta la dignità dei propri lavoratori e assicura equità e rispetto. In ciascuna fase del rapporto lavorativo, ogni decisione è basata su criteri equi e oggettivi, non essendo ammessa alcuna forma di discriminazione.
- Comportamenti inopportuni o molesti di qualunque genere, compresi comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, bullismo, offese verbali e contatto fisico, nei luoghi di lavoro;
- Ogni forma di ineguaglianza di genere;
- L'adozione di misure disciplinari dure o inumane non rispettose della dignità della persona. La politica aziendale prevede di trattare il personale in ogni situazione con dignità e rispetto. Le sanzioni disciplinari sono proporzionate all'infrazione e applicate nel rispetto del CCNL e della Legge n. 300/1970.

La politica aziendale in materia di responsabilità sociale garantisce e tutela:

- La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La politica aziendale prevede un impegno costante del Senior Management nel garantire un ambiente di lavoro rispettoso delle norme in materia di salute e sicurezza. Al fine di fornire un ambiente di lavoro salubre e sicuro è promossa la cultura della salute e sicurezza con iniziative formative, informative e buone prassi e è sempre garantito che i dipendenti siano adeguatamente formati per lo svolgimento delle mansioni assegnate.
- Il diritto a un orario di lavoro conforme ai limiti orari previsti dalla SA 8000, dalla normativa vigente e dal CCNL applicato che preveda opportuni riposi settimanali e la volontarietà dello straordinario. La politica aziendale favorisce condizioni di impiego eque, il rispetto delle leggi applicabili in materia di orario di lavoro, straordinari, ferie, benefit e alloggi.
- Il diritto a una retribuzione dignitosa, sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari della persona oltre a garantire un guadagno aggiuntivo, sempre superiore in modo significativo al living wage del paese in cui si lavora e rispettosa dei parametri del CCNL applicato. La politica aziendale prevede che le retribuzioni siano pagate direttamente ai lavoratori, con regolarità pattuita contrattualmente e senza ritardo.
- L'uguaglianza di genere.
- Comportamenti inclusivi finalizzati a promuovere un ambiente di lavoro sereno, in cui le diversità di background, di genere, di età, di esperienza e pensiero siano riconosciute, promosse e valorizzate. La politica aziendale supporta i propri dipendenti nello sviluppo delle competenze, al fine di raggiungere pienamente le loro potenzialità e assicurare, così, il loro miglior contributo alle attività aziendali.

Il Senior Management si aspetta che tali valori siano condivisi da dipendenti e collaboratori. È infatti indispensabile che non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti all'azienda. Per questo chiede che tutto il personale e i collaboratori si adeguino a tali condotte, la cui violazione configura un illecito di natura disciplinare o contrattuale.

Si ricorda che ogni dipendente ha la responsabilità di:

- Trattare con rispetto e imparzialità Colleghi, Clienti, Fornitori e altri Stakeholder;
- Comportarsi in modo inclusivo, promuovendo attivamente comportamenti non discriminatori che favoriscano la costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso di ogni diversità.

Mediante l'adesione a tali standard il Senior Management si pone quali obiettivi quelli di:

- Erogare servizi che consentano di migliorare la qualità della vita dei dipendenti e delle altre parti interessate che operano per l'impresa;
- Istituire e mantenere un sistema di gestione e di raccolta dati relativi alla soddisfazione dei requisiti di responsabilità sociale tale da consentire di intraprendere efficaci iniziative di miglioramento;
- Garantire un adeguato grado di formazione del personale sui requisiti etici;
- Garantire la soddisfazione dei dipendenti attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative mediante il rispetto dei principi di responsabilità sociale e la cura degli aspetti legati alla sicurezza dei luoghi di lavoro;
- Accogliere le esigenze degli stakeholders attraverso canali di comunicazione verso l'esterno;
- Pianificare e attuare l'impegno sociale dell'azienda verso l'esterno.

Per raggiungere tali obiettivi il Senior Management si impegna a:

- Svolgere una attività di auditing interno per verificare, il grado di conformità del Sistema alle norme applicate all'interno dell'Organizzazione finalizzato al miglioramento continuo dei sistemi implementati ed attuati;
- Controllare il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale e l'applicazione costante delle leggi vigenti;
- Verificare il rispetto della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, mettendo a disposizione gratuitamente materiali per la protezione individuale e corsi di formazione e informazione per i lavoratori;
- Porre una sempre maggiore e continuativa attenzione nella scelta dei fornitori, in modo da estendere la filosofia del rispetto del dipendente e dell'utente attraverso la richiesta di aderenza ai principi della norma SA 8000 e la diffusione della cultura della responsabilità sociale ai fornitori;
- Rispettare tutti i requisiti della norma SA 8000;
- Rispettare i dettami delle seguenti norme nazionali e internazionali:
  - Costituzione Italiana
  - Legge n. 300/1970 Statuto dei Lavoratori
  - CCNL Edilizia Industria
  - Convenzione ILO 1 (durata del lavoro – industria) e Raccomandazione 116 (riduzione dell'orario di lavoro)
  - Convenzione ILO 29 (lavoro forzato) e 105 (abolizione del lavoro forzato)
  - Convenzione ILO 87 (libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
  - Convenzione ILO 98 (diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
  - Convenzioni ILO 100 (uguaglianza di retribuzione) e 111 (discriminazione – impiego e professione)
  - Convenzione ILO 102 (sicurezza sociale – norme minime)
  - Convenzione ILO 131 (definizione del salario minimo)
  - Convenzione ILO 135 (rappresentanti dei lavoratori)
  - Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (età minima)
  - Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (sicurezza e salute sul lavoro)
  - Convenzione ILO 159 (reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili)
  - Convenzione ILO 169 (popoli indigeni e tribali)
  - Convenzione ILO 177 (lavoro a domicilio)
  - Convenzione ILO 181 (agenzie per l'impiego private)
  - Convenzione ILO 182 (forme peggiori di lavoro minorile)
  - Convenzione ILO 183 (protezione della maternità)
  - Codice di condotta del ILO su HIV / AIDS e il mondo del lavoro
  - Dichiarazione universale dei diritti umani
  - Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
  - Patto internazionale sui diritti civili e politici
  - Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
  - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
  - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
  - Principi guida delle Nazioni Unite su business e diritti umani

La politica aziendale tutela il dipendente che in buona fede abbia segnalato violazioni dei principi di responsabilità sociale o della norma SA8000 vietando ogni atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto nei confronti del segnalante.

Per garantire e vigilare sul rispetto della politica etica e dalla norma SA 8000, è stato nominato il SPT (Social performance team) ed è stata adottata una procedura di segnalazione che permette ad ogni dipendente di segnalare eventuali violazioni della politica etica, del Codice Etico e di fatti o accadimenti contrari ai principi di responsabilità sociale o della norma SA 8000, quali discriminazione, bullismo, molestie, microaggressioni e ritorsioni. Per le segnalazioni sono stati attivati i seguenti canali di comunicazione:

- Mail [SPT@QUADRIO.IT](mailto:SPT@QUADRIO.IT);
- Posta ordinaria indirizzata a IMPRESA QUADRIO SPT, Largo Maurizio Quadrio n. 2 Morbegno (SO);
- Cassetta "Reclami e segnalazioni" presso il banco della ricezione all'ingresso della sede di Morbegno;
- Segnalazione orale ai membri dell'SPT o responsabile d'area;
- Mail inviata all'ente di certificazione per la SA 8000 al seguente indirizzo [csr@it.bureauveritas.com](mailto:csr@it.bureauveritas.com) Viale Monza 347 20126 Milano specificando l'azienda di riferimento;
- Mail al SAI SAAS presso 15 West 44th Street 6 Floor New York NY 10036 USA mail [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org).

Le segnalazioni interne saranno trattate dal rappresentante dei lavoratori SA 8000, garantendo la riservatezza del segnalante e la tutela da ogni ritorsione o discriminazione diretta o indiretta.

Morbegno/Milano, 28 giugno 2024

Il Presidente del CdA  
L'Amministratore Unico

  
**QUADRIO GAETANO**  
COSTRUZIONI S.P.A.

  
**INTERCOSTRUZIONI S.r.l.**  
Società a Socio Unico