

Con l'intenzione di assicurare i massimi livelli possibili di qualità, di tutela ambientale e della salute e sicurezza sul lavoro, nonché rispettare i requisiti di responsabilità sociale, di prevenzione della corruzione ed i principi di valorizzazione delle diversità e della propria capacità di essere una azienda inclusiva, impegnandosi a garantire il principio di parità tra i generi, nell'erogazione del proprio servizio, **ZANETTI ARTURO & C. s.r.l.** si impegna ad applicare e migliorare con continuità un sistema integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e Salute sul Lavoro, la Responsabilità Sociale nonché per la Prevenzione della Corruzione, per la Diversità, Equità ed Inclusione e per la Parità di Genere.

La conformità ai principi di Qualità, Ambiente, Sicurezza sul Lavoro, Responsabilità Sociale, Gestione dell'Energia, Diversità, Equità ed Inclusione e Parità di Genere è costantemente controllata tramite il mantenimento delle certificazioni in conformità alle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, Reg. CE 1221/2009, ISO 45001:2018, SA 8000:2014, ISO 37001:2016, ISO 50001:2018, ISO 30415:2021 ed UNI/PdR 125:2022.

È politica della nostra Organizzazione è offrire servizi che coprano una vasta gamma di esigenze, raggiungere la più alta reputazione verso i clienti e riscuotere la loro fiducia non solo attraverso il valore del servizio offerto ma anche grazie al riconoscimento di un partner affidabile e rispettoso degli imprescindibili valori della tutela dell'Ambiente, della Salute e Sicurezza sul Lavoro, della Responsabilità Sociale, della Prevenzione della Corruzione, della Gestione dell'Energia, della Diversità, Equità ed Inclusione e della Parità di Genere di tutti coloro che lavorano per la nostra azienda.

Credendo fermamente che il settore di attività in cui operiamo possa svilupparsi solamente avendo pieno rispetto delle normative nel campo della Qualità, della tutela dell'Ambiente, della Salute e Sicurezza sul Lavoro, della Responsabilità Sociale, della Prevenzione della Corruzione, della Gestione dell'Energia e della valorizzazione della Diversità, Equità ed Inclusione, nonché della garanzia di Parità tra i Generi, la Direzione Generale e tutti i suoi responsabili si impegnano a sostenere e perseguire i seguenti principi fondamentali:

- coinvolgere tutto il personale dipendente nella ricerca del miglioramento dei processi aziendali, per assicurare con sempre maggiore confidenza la Qualità e la protezione dell'Ambiente;
- monitorare costantemente i rischi legati al management, alla salute e sicurezza sul lavoro, l'ambiente, la responsabilità sociale, la prevenzione della corruzione, la gestione dell'energia ai principi di diversità, equità ed inclusione ed a quelli per la parità di genere nel rispetto dei requisiti richiesti dalle parti interessate;
- garantire la leadership a tutti i livelli dell'organizzazione e mettere a disposizione delle parti interessate le risorse adeguate al fine di garantire il miglioramento continuo;
- adempiere ad ogni prescrizione legislativa applicabile e ad ogni prescrizione imposta dagli enti ufficiali di controllo e di autorizzazione, impegnandosi, pertanto, a conformarsi a tutti i requisiti legali cogenti, ovvero si impegna a soddisfare i requisiti previsti dalla norma UNI EN ISO 9001:2015, dalla norma UNI EN ISO 14001:2015, dalla norma UNI ISO 45001:2018, dalla norma UNI ISO 37001:2016, dalla norma SA 8000:2014, della norma UNI CEI EN ISO 50001:2018, della ISO 30415:2021 e della UNI/PdR 125:2022 oltre a quelli determinati dalle esigenze della clientela e quelli stabiliti internamente, ovvero quelli che potrebbero essere richiesti dall'evoluzione e dall'integrazione delle norme dei singoli sistemi;
- impegnarsi a conformarsi alle leggi nazionali e cogenti applicabili nonché alla normativa nazionale ed internazionale, nonché le convenzioni per i diritti dell'uomo;
- rispettare la normativa vigente nazionale ed internazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- mantenere un ruolo proattivo della Direzione Generale per la promozione del miglioramento continuo nelle materie interessate dal sistema gestionale integrato;
- valutare i processi e le attività aziendali; fissare di conseguenza e perseguire obiettivi di innovazione e miglioramento in materia di ambiente e salute e sicurezza sul lavoro in un'ottica di prevenzione degli incidenti e delle malattie professionali;
- mantenere a livello elevato la formazione, la informazione e l'addestramento del personale;
- non utilizzare né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
- non ricorrere ad alcun tipo di lavoro obbligato e non richiederà depositi di danaro o documenti all'inizio del rapporto di lavoro;
- tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, assicurando il mantenimento di un luogo di lavoro sicuro e salubre attraverso l'adozione di misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute;
- assicurare il rispetto del diritto di associazione e di contrattazione collettiva da parte dei lavoratori;
- non attuare alcuna forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori;
- adottare le sole forme di procedimenti disciplinari permesse dalle leggi e dalla contrattualistica del lavoro previste in Italia;
- conformarsi agli orari di lavoro previsti dalle leggi vigenti;
- garantire retribuzioni almeno uguali a quelle minime previste dai CCNL;
- individuare precocemente le non conformità ed intervenire rapidamente con azioni correttive;
- mantenere la disponibilità al dialogo ed alla collaborazione verso i clienti, gli Enti Pubblici, la comunità locale e le altre parti interessate individuate;
- stimolare gli interventi di carattere preventivo in ogni settore ed in particolare migliorare la salute e la sicurezza per gli operatori interni ed esterni adottando tutte le novità tecnologiche applicabili e valutando i suggerimenti derivanti dagli stessi lavoratori che sono coinvolti in prima persona nello svolgimento dei processi operativi;
- formalizzare le regole che disciplinano gli aspetti critici dell'attività, intervenendo con misure organizzative, tecniche e procedurali, con impegno rinnovato, a partire dalla prima documentazione del Sistema Integrato;
- adeguare prontamente il Sistema Integrato alle nuove esigenze del Cliente ed ai nuovi obblighi ambientali, di salute e sicurezza sul lavoro ed in materia di prevenzione della corruzione;
- controllare in modo efficace e sempre più efficiente il servizio reso al Cliente e lo stato di tutela della collettività;
- assicurare il coinvolgimento, la partecipazione e la corresponsabilizzazione di tutto il personale per la piena condivisione della politica e degli obiettivi aziendali, per lo sviluppo di una cultura orientata alla prevenzione per il mantenimento e lo sviluppo di condizioni di lavoro sicure;
- selezionare e promuovere lo sviluppo di fornitori e appaltatori secondo i principi di questa politica, impegnandoli a mantenere comportamenti coerenti con essa;
- effettuare verifiche, ispezioni e audit atti a identificare e a prevenire eventuali situazioni di non conformità con i requisiti del sistema di gestione qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale, prevenzione della corruzione, gestione dell'energia, diversità, equità ed inclusione e parità di genere;
- rispettare in maniera piena e vigorosa la legislazione vigente in materia ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro, di responsabilità sociale, di prevenzione e contrasto della corruzione nonché di gestione dell'energia, di diversità, equità ed inclusione e di parità di genere, in Italia e in qualsiasi

Paese dove l'Organizzazione si trovi ad operare, 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'organizzazione;

- perseguendo il divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- disporre di un chiaro quadro di riferimento per identificare, riesaminare e raggiungere gli obiettivi prefissati dall'organizzazione;
- impegnarsi a programmare ed attuare le proprie politiche e le proprie azioni in maniera da non essere in alcun modo coinvolti in fattispecie o tentativi di natura corruttiva e a non rischiare il coinvolgimento in situazioni di natura illecita con soggetti pubblici o privati;
- sensibilizzare i soci in affari affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con gli obiettivi dell'organizzazione;
- sensibilizzare e formare i propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- sensibilizzare ed invogliare il proprio personale ad effettuare segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni;
- perseguire qualsiasi comportamento non conforme alla politica del SGI con l'applicazione del sistema sanzionatorio dell'organizzazione;
- garantire la presenza di una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, cui viene garantita piena autorità e indipendenza;
- impegnarsi al miglioramento continuo delle attività.

Implicitamente all'osservanza della presente Politica, verrà assicurata:

- la messa a disposizione di risorse, informazioni, istruzioni, formazione e supervisione appropriate e adeguate a garantire che i dipendenti abbiano la competenza necessaria per svolgere in sicurezza le proprie mansioni;
- che tutti i dipendenti e coloro che potrebbero essere interessati alle nostre attività comprendano i propri obblighi e responsabilità anche in termini di responsabilità sociale;
- la consultazione con i dipendenti su tematiche relative all'Ambiente, alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, alla Responsabilità Sociale, alla Prevenzione della Corruzione, alla Gestione dell'Energia, alla Diversità, Equità ed Inclusione ed alla Parità di Genere;
- la comunicazione ed interazione con la comunità e le parti sociali presenti nella nostra area di attività;
- la valutazione ed il monitoraggio delle prestazioni energetiche al fine di identificare le aree di miglioramento e di valutare i progressi compiuti verso gli obiettivi energetici stabiliti.

La Direzione Generale di **ZANETTI ARTURO & C. S.r.l.**, tenuto conto della realtà aziendale, ritiene che tali direttive debbano applicarsi per il conseguimento dei seguenti obiettivi generali:

- migliorare l'efficienza della struttura;
- migliorare la gestione di tutte le risorse aziendali;
- mantenere l'attenzione verso le nuove tecnologie disponibili, atte alla riduzione dei consumi di materie prime, energia e risorse naturali ed alla minimizzazione di rifiuti, scarichi ed emissioni;
- migliorare l'immagine aziendale verso i Clienti, il pubblico e le altre parti interessate;
- aumentare la confidenza dei Clienti verso il servizio offerto dalla Società;
- mantenere a livello elevato i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- aumentare la competitività nei confronti della concorrenza;
- ridurre gli impatti ambientali, sempre assicurando il rispetto della normativa vigente;
- monitorare costantemente la salute e sicurezza dei lavoratori addetti alla raccolta di rifiuti e ridurre al minimo la possibilità del verificarsi di incidenti che possano compromettere l'ambiente o la salute e sicurezza della collettività;
- migliorare il livello di protezione della salute, attraverso l'adozione di cautele efficaci;
- minimizzare ulteriormente e, ove possibile eliminare, i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori generati dalle attività di raccolta rifiuti;

Obiettivi e traguardi specifici per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza sul lavoro, la Responsabilità sociale, la Prevenzione della Corruzione, la Gestione dell'Energia, la Diversità, Equità ed Inclusione e per la Parità di Genere sono valutati in sede di riesame periodico della Direzione.

Ciò premesso, la Direzione Generale ha il compito di aggiornare la Politica aziendale e provvedere alla sua diffusione interna ed esterna. In particolare, la Politica aziendale è disponibile al pubblico.

Il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato ha il compito di coinvolgere il personale, a tutti i livelli, in merito alle problematiche di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Responsabilità Sociale, Prevenzione della Corruzione, Gestione dell'Energia, Diversità, Equità ed Inclusione e Parità di Genere.

Ogni responsabile di processo ha il compito di supervisionare l'attuazione della Politica aziendale nell'ambito delle attività di competenza.

La Politica Aziendale di **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** riguardante la tutela e la protezione dei Diritti Umani ribadisce le regole di condotta da rispettare nei rapporti con tutti gli stakeholder con cui l'Azienda interagisce, come già esplicitato all'interno del Codice Etico. **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** presta una particolare attenzione verso la tutela dei diritti di tutti coloro che sono ricompresi all'interno della catena del valore aziendale, e che appartengono a specifiche categorie quali: lavoratori propri, donne, bambini, migranti, lavoratori esterni, comunità locali, fornitori e partner, clienti, persone con disabilità, persone vittime di qualsiasi forma di discriminazione e violenza. La Politica espone l'impegno dell'Azienda nell'allineare i processi aziendali con i principali standard e best practice internazionali, e nel promuovere tali principi e rendicontare periodicamente l'andamento delle performance raggiunte, in termini di modalità di gestione e monitoraggio, rischi identificati e azioni di gestione e mitigazione. La Politica, inoltre, regolamenta vari aspetti riguardanti la prevenzione e la condanna di tutte le forme di discriminazione o violenza, tra cui il lavoro forzato o minorile e il traffico di esseri umani, e promuove la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva e una retribuzione equa, con l'obiettivo di sostenere il benessere della persona.

Zanetti Arturo & C. s.r.l. considera fondamentale incentivare e sviluppare una cultura d'impresa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in tutte le sue forme e manifestazioni, a tutti i livelli dell'organizzazione. Gestire le diversità in modo inclusivo non solo consente di creare valore sociale condiviso, ma fornisce anche un vantaggio competitivo e intensifica l'engagement e il commitment delle persone rispetto agli obiettivi aziendali.

La Politica conferma inoltre l'impegno di **Zanetti Arturo & C. s.r.l.**, già definito nel Codice Etico, nel sostenere il rispetto della dignità delle persone e nel prevenire ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni legate a qualunque tipo di diversità, riconoscendo l'assoluto valore dei principi:

- della Costituzione della Repubblica Italiana;
- della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite;

- della Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative convenzioni applicabili;
- della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo.

PROGRAMMI PER LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

L'impegno di **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** sui temi della diversità, equità e inclusione si concentra in questo momento storico su quattro direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socio-culturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate. L'impegno di **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** è, inoltre, quello di utilizzare un linguaggio decoroso, inclusivo e neutrale con l'intento di evitare ogni qualsiasi forma di discriminazione. L'aggiornamento della Politica e dei programmi correlati sarà pertanto un indicatore concreto dell'attenzione di **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** alla diversità, equità e inclusione, tematiche su cui l'impegno deve costantemente rinnovarsi.

DIVERSITÀ DI GENERE

Considerata la prevalenza negli organici di personale maschile rispetto a quello femminile, derivante storicamente da motivazioni strutturali socioculturali (come, ad esempio, i ruoli operativi sono appannaggio esclusivo di personale di sesso maschile), **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** si impegna a continuare a porre attenzione per riequilibrare questa situazione, anzitutto attraverso:

- un equo percorso di selezione in base alle competenze e adeguatezza del ruolo;
- percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne.

Sul piano culturale **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** è inoltre impegnata in iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias) e promuove politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (caregiver) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale.

Per garantire la parità dei generi, **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** si impegna ad avviare specifiche progettualità attraverso programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive basate su equità e performance. In particolare, al fine di sviluppare la managerialità e la leadership al femminile, **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** promuove specifici percorsi formativi e di coaching finalizzati a rafforzare le competenze richieste e a garantire sempre di più un equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità all'interno di strutture complesse. **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** si impegna, quanto più possibile, a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi.

Zanetti Arturo & C. s.r.l. si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione, e per questo si impegna a rispettare le convenzioni ILO (nello specifico la convenzione n. 190), con specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti (garantendone la confidenzialità).

DIVERSITÀ GENERAZIONALE

Zanetti Arturo & C. s.r.l. considera la coesistenza di diverse generazioni all'interno dell'organizzazione un valore per tutti/e, in quanto offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione. Infatti, le diverse generazioni portano con sé conoscenze, esperienze e percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che sono uniche di ciascuna "età".

Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale è essenziale comprendere i punti di forza, le limitazioni e i valori di ciascuna generazione nei confronti del lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ciascuna "età". Per **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** la formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio reciproco di esperienze tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano riconosciute e accettate.

Le politiche di sviluppo e sistemi di welfare, inoltre, sono progettati e realizzati tenendo conto delle differenze esistenti e cercando di costruire sempre un'unica comunità aziendale.

DIVERSITÀ DI ABILITÀ

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** si impegna a implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l'accessibilità e ad adottare pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona. **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità e di cercare di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti diritti imprescindibili, ponendo in essere i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità.

Zanetti Arturo & C. s.r.l. ritiene, inoltre, necessario spostare l'attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizzando le capacità di ogni individuo attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze. Infine, **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** si impegna a promuovere un cambio di paradigma culturale per una nuova narrazione della disabilità. L'obiettivo è quello di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione anche involontaria.

I programmi per la valorizzazione delle diverse abilità sono basati su un alto livello di personalizzazione e sulla costante ricerca di soluzioni (anche tecnologiche) che favoriscano una reale inclusione. Questo processo inizia con un ascolto attivo delle persone coinvolte. Altrettanto rilevante è la realizzazione di interventi formativi per l'intera popolazione aziendale, per migliorare la disponibilità e la capacità di accoglienza delle persone con disabilità o disagi.

DIVERSITÀ DI CULTURA

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, background professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un'opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per **Zanetti Arturo & C. s.r.l.**

In linea con i principi del Codice Etico, **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l'integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la promozione delle loro peculiarità, in una cultura di gruppo inclusiva e aperta.

È, pertanto, impegno di **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio, fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il suo valore e rispettandone le differenze.

In un momento storico caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), la formazione costituisce lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione e per questo sono predisposti specifici programmi ricorrenti.

Sono inoltre favorite tutte le occasioni di riflessione e confronto attraverso incontri collettivi e focus group sulle specifiche tematiche emergenti.

IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Zanetti Arturo & C. s.r.l. con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:

- ACCESSO AL LAVORO (RICERCA e SELEZIONE, ONBOARDING)
- FORMAZIONE
- VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE
- REMUNERAZIONE
- GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ
- INCLUSIVITÀ E WORK LIFE BALANCE
- ASCOLTO E COMUNICAZIONE

ACCESSO AL LAVORO: l'Organizzazione consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. Per questo motivo le offerte di lavoro sono costruite in modo gender neutral, scritte utilizzando un linguaggio inclusivo, la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi. All'interno del processo di onboarding l'Organizzazione esplicita l'importanza riconosciuta al tema dell'Equità, Diversità e Inclusione e della Parità di Genere richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti e azioni, concorrendo così ad aiutare l'Organizzazione a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

FORMAZIONE: l'Organizzazione riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie persone in azienda, ponendo particolare attenzione alle tematiche EDI e Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'Organizzazione stessa.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI e SVILUPPO PROFESSIONALE: l'Organizzazione ha sviluppato processi di valutazione delle prestazioni basati su responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori/trici provvedendo a rendere facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, effettuando sessioni formative dedicate ad accompagnare Valutati/e e Valutatori/trici nello svolgimento corretto e libero da bias della valutazione e della restituzione del feedback. Per tutto il personale è prevista la possibilità di mobilità interna candidandosi alle posizioni aperte internamente rese disponibili, garantendo che i passaggi siano stabiliti sulla base dei risultati conseguiti (merito), definiti e misurati in maniera trasparente attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo anche facendo uso di strumenti di valutazione della performance e del potenziale. L'Organizzazione promuove l'adozione di stili di leadership inclusivi e la creazione di piani di successione equilibrati per genere.

REMUNERAZIONE: La politica di remunerazione dell'Organizzazione è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione. L'Organizzazione garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'Equità remunerativa viene costruita e garantita secondo una logica di total reward che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare e wellbeing, formazione e sviluppo, ambiente di lavoro.

GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ: Nel rispetto della persona e delle normative, l'Organizzazione riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. L'Organizzazione si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.

INCLUSIVITÀ E WORK-LIFE BALANCE: l'Organizzazione considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie persone, l'Organizzazione mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone implementando anche un piano di welfare aziendale diversificato con un'attenzione specifica a:

- consolidare e mantenere work life balance e modalità di lavoro flessibile;
- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità.

ASCOLTO E COMUNICAZIONE: l'Organizzazione reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo della people experience journey che costruisce per loro, per questo realizza periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, l'Inclusione e Parità di Genere. La volontà di perseguire Equità, Parità di Genere, valorizzazione delle diversità ed Empowerment Femminile plasmano le scelte aziendali, il linguaggio e l'intero stile comunicativo dell'Organizzazione, con impatto diretto sulle comunicazioni aziendali, interne ed esterne, di marketing e pubblicità. L'attenzione a questi temi influisce inoltre le scelte di adesione ad associazioni e di partecipazione ad eventi, facendo sì che in ogni evento promosso dall'Organizzazione venga messa massima cura nell'assicurare, per quanto possibile, una composizione bilanciata per genere tra i relatori/relatrici. Elaborando e implementando il Piano Strategico, il Comitato Guida per la Parità di Genere identifica gli obiettivi da perseguire per raggiungere la Parità di Genere e ne rendiconta l'andamento nel tempo, integrandola nei comportamenti, linguaggi, azioni e attività quotidiani.

APPLICAZIONE E RESPONSABILITÀ

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità, equità e inclusione si integrano nella Responsabilità Sociale di **Zanetti Arturo & C. s.r.l.**, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, e il monitoraggio e la rendicontazione trasparente e costante di tali attività.

In linea con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo, **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** ha costituito una struttura focalizzata alla realizzazione di azioni concrete e al relativo monitoraggio sulle tematiche dell'inclusione delle diversità, sulla

conciliazione vita e lavoro e sul benessere delle persone. Tale struttura è, inoltre, attiva nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche.

L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità, per questo **Zanetti Arturo & C. s.r.l.**:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;
- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;
- comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate

Zanetti Arturo & C. s.r.l. ritiene fondamentale il ruolo del management che deve essere un esempio per i collaboratori ed è responsabile di:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto all'espressione di tutti/e;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Fondamentale è, inoltre, il ruolo delle Risorse Umane per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di garantire la massima equità ed inclusione.

Nell'attuazione delle politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità, per promuovere una cultura organizzativa aperta e collaborativa, in linea con i principi di Responsabilità Sociale d'Impresa, è infine fondamentale il ruolo della Comunicazione.

La promozione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** va oltre i confini aziendali e passa anche attraverso la costruzione di reti di confronto e collaborazione con una pluralità di attori istituzionali, imprenditoriali, associativi, educativi. Anche per questo i principi e i valori della presente Politica devono:

- impegnare tutte le risorse di **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** in tutti i rapporti interni ed esterni con gli stakeholder;
- essere rispettati da parte di tutti i fornitori, partner e in generale i soggetti che intrattengono relazioni con **Zanetti Arturo & C. s.r.l.**

SEGNALAZIONI E MONITORAGGIO

Zanetti Arturo & C. s.r.l. monitora l'attuazione della presente Politica e promuove l'utilizzo di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni) al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.

Le segnalazioni di eventuali inadempienze della politica e delle procedure possono essere segnalate, in forma anonima, attraverso apposito Form presente sul sito internet aziendale (<https://zanettiarturo.com/suggerimenti-reclami/>) oppure in forma scritta, non anonima, per posta ordinaria.

A seconda del tipo di segnalazione sono attivati gli Organi aziendali competenti e i Responsabili aziendali, con le strutture coinvolte, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Politica è effettuato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l'esame delle suddette segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate.

Il/la Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Politica è sottoposto/a da parte di **Zanetti Arturo & C. s.r.l.** a procedimento disciplinare, qualora venga comprovato che tale comportamento fosse scorretto.

Per quanto attiene alla conformità alla norma UNI ISO 37001:2016, l'organizzazione ha designato una figura identificata come Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che potrà essere contattata in ogni momento, inviando una mail all'indirizzo: anticorruzione@zanettiarturo.it. Detta figura è dotata di potere decisionale, nonché completa autonomia sotto il profilo autorizzativo: ha altresì il compito di supervisionare l'attuazione del Sistema di Gestione Integrato sotto il profilo della Prevenzione della Corruzione, fornire consulenza e guida al personale circa il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e le questioni legate alla corruzione, assicurare che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione sia conforme ai requisiti del presente documento, relazionare la direzione sulla prestazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione nel modo opportuno.

L'Organizzazione garantisce l'autorità (definita attraverso le responsabilità attribuite alla funzione e rese note a tutto il personale aziendale) e l'indipendenza (garantita dal non coinvolgimento nelle attività individuate a rischio corruzione) della Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione.

L'Organizzazione, ritenendo lo strumento della segnalazione efficace per contrastare il fenomeno corruttivo, incoraggia le segnalazioni di presunti fenomeni di corruzione attraverso una procedura di "whistleblowing" che disciplina la gestione e la verifica delle segnalazioni, a garanzia della riservatezza del contenuto delle segnalazioni, dell'identità del segnalante e del segnalato e a tutela del segnalante da eventuali discriminazioni o ritorsioni.

La Direzione dà alla presente Politica la massima diffusione, assicurandosi che sia compresa e attuata da tutto il personale dipendente; a tale scopo essa sarà resa disponibile sul sito internet aziendale. La presente Politica è dinamica e, con periodicità annuale, viene rivalutata dalla Direzione insieme al Comitato Guida che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate condizioni.

Tutto il personale ha il compito di agire coerentemente a quanto definito nella presente Politica Aziendale.

Mapello (BG), 31.07.2024

ZANETTI ARTURO & C. S.r.l.
Il Presidente del CdA
(Zanetti Arturo)