

## Sommario

- 1. INTRODUZIONE**
- 2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ**
  - 2.1 STORIA**
  - 2.2 PRINCIPALI ATTIVITÀ**
  - 2.3 LA POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE**
  - 2.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ**
  - 2.5 GLI STAKEHOLDER**
- 3. I REQUISITI DELLA NORMA SA8000**
  - 3.1 POLITICA SUI DIRITTI UMANI**
  - 3.2 LAVORO FORZATO**
  - 3.3 LAVORO MONORILE**
  - 3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**
  - 3.5 DISCRIMINAZIONE E TRATTAMENTO EQUO DEI LAVORATORI**
  - 3.6 SALUTE E SICUREZZA**
  - 3.7 SICUREZZA DEGLI EDIFICI**
  - 3.8 LAVORO E RAPPORTI CONTRATTUALI**
  - 3.9 ORARIO DI LAVORO**
  - 3.10 MECCANISMO DI RECLAMO**
  - 3.11 ETICA AZIENDALE**
- 4. OBIETTIVI FUTURI**

## 1. INTRODUZIONE

Il tema della Responsabilità Sociale si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale per la nostra impresa.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, dipendenti, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- bilanci sociali
- certificazione.

In questo contesto SIR SAFETY SYSTEM S.p.a. ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- implementazione di una Sistema di Gestione per l'ambiente, per il quale ha ottenuto la Certificazione a settembre 2023;
- redazione della Politica aziendale per la Responsabilità Sociale, emessa nel mese di Luglio 2024;
- implementazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza, il cui iter di certificazione dovrebbe completarsi entro il mese di settembre 2024;
- redazione del primo Bilancio Sociale;
- certificazione del sistema di gestione per la responsabilità Sociale entro ottobre 2024.

L'obiettivo del presente Bilancio Sociale è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. durante questo primo anno di implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale e comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

## 2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

### 2.1 STORIA

Fondata negli anni '70 da Gino Sirci, Sir Safety System S.p.A. è oggi una delle realtà leader in Europa nella produzione e commercializzazione di abbigliamento da lavoro, calzature di sicurezza e dispositivi di protezione individuale (DPI). Nata nel cuore verde d'Italia, l'Umbria, l'azienda ha costruito negli anni una realtà imprenditoriale dal respiro internazionale, affermandosi come un attore chiave nel settore della sicurezza sul lavoro. La missione di Sir Safety System è stata fin dal principio chiara e precisa: "Proteggere chi lavora". Oggi, a più di 45 anni dalla sua fondazione, questa missione è ancora al centro dell'operato aziendale, guidando ogni scelta e strategia.

L'innovazione è uno dei pilastri su cui si basa il successo di Sir Safety System. L'azienda investe continuamente in ricerca e sviluppo per migliorare i propri prodotti, garantendo che siano sempre all'avanguardia in termini di sicurezza, ergonomia e sostenibilità. La gamma di prodotti monomarca a marchio SIR include abbigliamento da lavoro, calzature antinfortunistiche e DPI, tutti progettati e realizzati per offrire il massimo livello di protezione e qualità.

Con più di 5.000 articoli a catalogo, suddivisi in 12 categorie di prodotto, Sir Safety System è in grado di soddisfare le esigenze di una vasta gamma di settori industriali. Oltre 3.500 articoli sono sempre pronti a magazzino, garantendo un Service Level Agreement del 95% e permettendo all'azienda di effettuare oltre 750 spedizioni giornaliere in più di 35 paesi.

L'adozione del Modello Organizzativo 231, un sistema di gestione conforme alle normative ISO 9001 e ISO 14001, testimonia ulteriormente l'impegno di Sir Safety System verso un comportamento etico e responsabile. Questo modello guida l'azienda nella gestione dei rischi e nella promozione di una cultura aziendale basata sull'integrità e la trasparenza, assicurando che tutti i processi aziendali, dalla progettazione alla commercializzazione dei prodotti, siano conformi.

## 2.2 PRINCIPALI ATTIVITÀ

Sir Safety System è un'azienda che ha saputo evolversi nel corso degli anni, mantenendo sempre al centro della propria attività la sicurezza e la protezione dei lavoratori. Con una presenza globale, una solida rete produttiva e un impegno costante verso l'innovazione e la sostenibilità, Sir Safety System si pone come un punto di riferimento nel settore dell'abbigliamento da lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, con un'ampia gamma di articoli. Grazie a una strategia aziendale orientata alla qualità e alla soddisfazione del cliente, l'azienda è in grado di affrontare con successo le sfide del mercato globale, continuando a crescere e a innovare, senza mai perdere di vista la propria missione: "Proteggere chi lavora".

## 2.3 LA POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Di seguito vengono elencati i requisiti richiesti dall'Allegato A della PAS 24000 e gli impegni assunti dalla nostra azienda.

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000	L'impegno dell'organizzazione
<b>A.1- POLITICA DEI DIRITTI UMANI</b>	
1. Viene fatto un inventario dei rischi legati ai diritti umani.	È stata prevista ed attuata apposita procedura per garantire l'effettuazione di tutti i rischi in relazione al Sistema di Gestione Sociale che ricomprende anche il rischio del mancato rispetto dei diritti umani. La valutazione dei rischi viene rivista almeno una volta all'anno o nel caso l'organizzazione interfacci nuovi rischi o nel caso gli indicatori di performance sociale siano in peggioramento.
2. Le attività dell'organizzazione non causano impatti negativi sui diritti umani. Gli impatti che si verificano vengono affrontati.	La nostra organizzazione opera nel pieno rispetto delle Leggi e Norme obbligatorie in tema di rispetto dei diritti umani. Nel caso di eventuali reclami e/o non conformità, la nostra organizzazione ha istituito una procedura per rispondere tempestivamente tramite azioni correttive.
3. Le attività dell'organizzazione non provocano impatti negativi sui diritti umani. Gli impatti che si verificano vengono affrontati.	La nostra organizzazione opera nel pieno rispetto delle Leggi e Norme obbligatorie in tema di rispetto dei diritti umani. Nel caso di eventuali reclami e/o non conformità, la nostra organizzazione ha istituito una procedura per rispondere tempestivamente tramite azioni correttive.
4. Viene stabilito, attuato e mantenuto un processo di due diligence sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come l'organizzazione affronta i suoi impatti (compresi gli impatti dei suoi fornitori) sui diritti umani, e sui processi che consentono di porre rimedio a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani causato dall'organizzazione o a cui essa contribuisce. Questo processo di due diligence mira a evitare impatti negativi sui diritti umani direttamente collegati alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'organizzazione e a prevenire o mitigare qualsiasi impatto negativo	La nostra organizzazione in fase di valutazione dei rischi effettua preliminarmente una due diligence sulla gestione dei diritti umani interni e quella dei fornitori con rischio superiore al basso in tema di rispetto dei diritti umani.

<p>sui diritti umani nelle sue relazioni commerciali, anche se l'organizzazione non ha contribuito a tali impatti.</p>	
<b>A.2- LAVORO FORZATO</b>	
<p>1. L'organizzazione non intraprende, sostiene o tollera l'impiego con la forza o la costrizione. Tutti i lavoratori (compresi i detenuti) entrano in servizio volontariamente e possono recedere con un ragionevole preavviso.</p>	<p>Non richiediamo al personale assunto in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale.</p>
<p>2. L'organizzazione non obbliga nessuna persona a lavorare sotto la minaccia di una pena o di una sanzione.</p>	<p>Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni. Respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.</p>
<p>3. Ai lavoratori non vengono trattenuti documenti personali o altri beni di valore, come permessi di lavoro o documenti di viaggio, né viene loro richiesto di depositarli presso il datore di lavoro e/o il reclutatore.</p>	<p>Gli orari di lavoro con le relative pause sono comunicati in modo trasparente all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro con la nostra organizzazione.</p>
<p>4. Non vengono addebitati compensi o costi correlati (direttamente o indirettamente, in tutto o in parte) ai richiedenti e ai lavoratori per servizi direttamente collegati all'assunzione o al lavoro che possono portare a situazioni di lavoro forzato o obbligatorio.</p>	<p>In caso di utilizzo di agenzie per il lavoro nel reclutamento del personale, verificiamo che le prassi adottate rispettino i requisiti relativi al lavoro forzato. Non vengono utilizzati intermediari non abilitati.</p>
<p>5. Non vengono richiesti depositi monetari, garanzie finanziarie o collaterali o beni personali come condizione di impiego</p>	<p>La nostra azienda eroga anticipazioni del TFR in ossequio alle disposizioni di Legge in materia.</p>
<p>6. I lavoratori non sono tenuti in schiavitù dal debito o costretti a lavorare per un datore di lavoro o per qualsiasi altra entità per pagare il debito</p>	<p>La nostra azienda non offre attività di archiviazione dei documenti dei lavoratori che hanno l'obbligo di custodirli in proprio.</p>
<p>7. Se i lavoratori hanno a disposizione anticipi e prestiti, esiste una politica scritta sui termini e le condizioni, comunicata ai lavoratori in modo comprensibile. Questi termini (e i relativi tassi di interesse) non vengono utilizzati per vincolare i lavoratori all'impiego.</p>	
<p>8. Se è prevista un'opzione di archiviazione sicura per i documenti personali e gli oggetti di valore: a) è una scelta dei lavoratori quella di utilizzare l'archiviazione; b) siano conservati i registri di archiviazione; e c) i lavoratori hanno libero accesso ai loro beni.</p>	
<p>9. Quando vengono utilizzate agenzie di collocamento o appaltatori, queste agenzie sono tenute a: a) rispettare i requisiti legali nazionali applicabili; b) essere autorizzati o certificati dall'autorità nazionale competente, se applicabile; c) rispettare i requisiti della Tabella A.2 sul lavoro forzato e le commissioni di reclutamento; e d) non intraprendere pratiche di reclutamento fraudolente o corrotte</p>	

<p>10. L'organizzazione non limita la libertà di movimento dei lavoratori. L'organizzazione non impone ai lavoratori di rimanere sul posto di lavoro al termine dell'orario di lavoro, né li confina in alcun alloggio per lavoratori.</p>	
<p>11. Se vengono riscontrati casi di lavoro forzato o obbligatorio, l'organizzazione mette in atto una riparazione efficace, come il risarcimento dei danni personali e materiali. Le azioni di rimedio intraprese vengono verificate e registrate, il piano di rimedio viene documentato e vengono messe in atto azioni per evitare che si ripetano.</p>	
<p><b>A.3- LAVORO MINORILE</b></p>	
<p>1. L'organizzazione si conforma all'età minima di lavoro che non deve essere inferiore a 15 anni o all'età minima definita dalle disposizioni di legge applicabili o all'età di completamento dell'istruzione obbligatoria, a seconda di quale sia più alta.</p>	<p>La nostra azienda segue i principi giurislavoristici in essere. Il principio per poter accedere al mondo del lavoro è che il minore abbia terminato la scuola dell'obbligo. La corrente legge di riforma scolastica prevede un periodo formativo di 10 (DIECI) anni, composto da:</p> <p>5 anni di scuola primaria; 3 anni di scuola secondaria di primo grado; 2 anni di scuola secondaria di secondo grado.</p> <p>Il minore, pertanto, è in grado di iniziare a lavorare in seguito al compimento dei 16 anni d'età, a prescindere che stia ancora frequentando la scuola dell'obbligo.</p> <p>Esiste però la possibilità di iniziare a lavorare a 15 anni qualora il soggetto in questione:</p> <p>1-aderisca alla modalità didattica innovativa Alternanza scuola-lavoro; 2-stipuli un contratto di apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.</p> <p>È prevista ed attuata apposita procedura per garantire che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni;</li> <li>- sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder</li> <li>- venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori con rischio superiore al basso per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile.</li> <li>- in caso di apprendistato, stage, alternanza scuola - lavoro, viene assegnato un tutor aziendale che verifichi che le attività vengano svolte nel rispetto dei requisiti di Legge applicabili;</li> </ul>
<p>2. Vengono forniti dettagli su eventuali bambini di età inferiore ai 15 anni che lavorano presso il sito</p>	
<p>3. Quando l'organizzazione applica il lavoro per i programmi di formazione/apprendistato, questi non sono sfruttati e sono in linea con i requisiti legali nazionali</p>	
<p>4. L'organizzazione non impiega lavoratori di età inferiore ai 18 anni nelle ore notturne o in condizioni di pericolo.</p>	
<p>5. L'organizzazione stabilisce meccanismi di verifica dell'età per tutti i lavoratori e mantiene registri validi di verifica dell'età</p>	
<p>6. L'organizzazione si assicura che, se viene riscontrato lavoro minorile, vengano messe in atto procedure efficaci di rimedio che mettano al primo posto l'interesse del bambino. Il piano di riparazione viene documentato e verificato e vengono messe in atto azioni per evitare che si ripeta</p>	
<p><b>A.4- LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE</b></p>	

<p>1. I lavoratori hanno il diritto di aderire o formare sindacati o altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta - o di astenersi dal farlo - e di contrattare collettivamente in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili</p>	<p>Garantiamo a tutti i lavoratori della nostra azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il rispetto dei diritti sindacali;</li> <li>- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.</li> <li>- il coinvolgimento di tutti i lavoratori attraverso l'istituzione del Comitato di Gestione Sociale</li> </ul>
<p>2. I rappresentanti dei lavoratori o i membri dei sindacati non sono discriminati o altrimenti penalizzati a causa della loro appartenenza o affiliazione a un sindacato o a un'organizzazione di lavoratori, in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili</p>	
<p>3. I rappresentanti dei lavoratori debitamente eletti dai sindacati e da altre organizzazioni dei lavoratori hanno accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili</p>	
<p>4. Laddove non esistono tutele legali per il diritto alla contrattazione collettiva o alla libertà di associazione, l'organizzazione coinvolge i lavoratori attraverso meccanismi alternativi e legali, ove possibile, per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di avviare un dialogo sulle questioni relative al luogo di lavoro</p>	

**A.5- DISCRIMINAZIONE/EQUITA' DI TRATTAMENTO DEI LAVORATORI**

<p>1. Vengono rispettate le pari opportunità e il trattamento in ambito lavorativo e occupazionale. I lavoratori, compresi i lavoratori temporanei e a tempo parziale e gli appaltatori, non sono discriminati nelle pratiche di assunzione o di impiego sulla base di caratteristiche protette dalla legge e di caratteristiche personali che non interferiscono con la capacità di un lavoratore di svolgere un lavoro specifico</p>	<p>Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione indipendentemente dal sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione. L'inquadramento contrattuale avviene nel pieno rispetto del CCNL applicabile e sulla scorta delle mansioni effettivamente eseguite all'interno dell'organizzazione. Le retribuzioni vengono calcolate in base al livello contrattuale del lavoratore in applicazione del CCNL. La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti i lavoratori; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali. I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge. Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di</p>
<p>2. L'organizzazione non si impegna, sostiene o tollera l'uso o la minaccia di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, bullismo, molestie, comprese quelle sessuali, o abusi di qualsiasi tipo.</p>	
<p>3. Le procedure disciplinari scritte sono in vigore e vengono comunicate efficacemente a tutti i lavoratori.</p>	
<p>4. Tutti i provvedimenti disciplinari vengono registrati.</p>	

	<p>condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione.</p> <p>I lavoratori vengono resi edotti di quali possano essere i provvedimenti disciplinari nel caso dell'inosservanza delle disposizioni statuite nel contratto di lavoro in conformità al CCNL applicato.</p>
<b>A.6- SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	
<p>1. La salute e la sicurezza sul lavoro sono parte integrante del SGS.</p>	<p>Garantire la sicurezza sul luogo di lavoro è un nostro dovere, pertanto:</p>
<p>2. In tutti i luoghi di lavoro, compresi gli alloggi dei lavoratori e le altre strutture previste o prescritte, vengono garantite condizioni di sicurezza, salute e pulizia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abbiamo ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro e leggi collegate in ordine alla valutazione di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro;</li> </ul>
<p>3. La formazione in materia di salute e sicurezza viene impartita tempestivamente e ripetuta regolarmente, in caso di nuovi lavoratori o di riassunzione e quando i cambiamenti nel processo o nei macchinari presentano nuovi rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente ed i preposti aziendali;</li> <li>- garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;</li> </ul>
<p>4. La formazione in materia di salute e sicurezza viene fornita in modo adeguato alle esigenze di tutti i lavoratori, è facilmente comprensibile, è gratuita e avviene durante l'orario di lavoro retribuito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abbiamo previsto una sessione specifica di informativa sui rischi della sicurezza e la consegna di materiale informativo ex art. 36 D.lgs. 81/08 e S.m.i. alle nuove assunzioni prima di poter iniziare le attività lavorative;</li> </ul>
<p>5. Vengono conservate registrazioni scritte di tutti gli incidenti relativi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro e in altre strutture, come previsto o richiesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- effettuiamo formazione periodica a tutto il personale ai sensi dell'art. 37 D.lgs. 81/08 e S.m.i. negli orari di lavoro;</li> </ul>
<p>6. Le cause degli incidenti di salute e sicurezza vengono determinate quando si verificano e vengono intraprese azioni correttive appropriate per evitare il ripetersi di incidenti simili</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avviamo alla visita medica preventiva tutti i lavoratori prima di iniziare l'attività lavorativa ed alle scadenze previste per i monitoraggi periodici;</li> </ul>
<p>7. Vengono forniti gratuitamente dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati ed efficaci. I DPI vengono mantenuti e sostituiti se necessario. I lavoratori vengono istruiti sul loro corretto utilizzo e monitorati</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale;</li> <li>- abbiamo nominato gli Addetti al primo soccorso;</li> </ul>
<p>8. In caso di incidenti o inconvenienti sul posto di lavoro, sono in vigore disposizioni chiare per fornire il primo soccorso e l'assistenza medica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione incendi;</li> <li>- abbiamo un rapporto contrattuale con ditte qualificate per tutti gli interventi di manutenzione per tenere in sicurezza impianti, mezzi e attrezzature di lavoro.</li> </ul>
<p>9. A tutti i lavoratori vengono forniti gratuitamente acqua potabile e servizi igienici puliti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in caso di infortuni, gli stessi vengono registrati e comunicati all'INAIL nelle tempistiche previste per Legge. Effettuiamo l'analisi delle cause ed individuamo, con il supporto del Servizio di prevenzione e protezione, le azioni correttive per fare in modo che non si ripresentino più in futuro.</li> <li>- abbiamo istituito una procedura operativa specifica per la gestione degli adempimenti in ordine alla salute e sicurezza sui luoghi di</li> </ul>

	<p>lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- abbiamo istituito una procedura operativa per la gestione di tutte le emergenze che possono occorrere sui luoghi di lavoro ed effettuiamo almeno una simulazione all'anno per la verifica dell'efficacia e della comprensione della procedura da parte di tutti i lavoratori.</li> <li>-forniamo a tutti i lavoratori la possibilità di avere acqua potabile e servizi igienici puliti ed ordinati.</li> </ul>
<b>A.7- SICUREZZA DEGLI EDIFICI</b>	
<p>1. Le uscite di sicurezza, le vie di fuga, le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono adeguatamente segnalati secondo gli standard nazionali e di settore. Le uscite di sicurezza e le vie di fuga sono aperte, accessibili e prive di ostacoli in modo da consentire un'evacuazione sicura in caso di emergenza.</p>	<p>In tutti i luoghi di lavoro sono rispettati i precetti relativi alle normative antincendio vigenti per tempo.</p> <p>La gestione degli apprestamenti antincendio è stata appaltata a ditta dopo valutazione dell'idoneità tecnico-professionale.</p> <p>Le verifiche periodiche mensili interne sono attuate da parte degli addetti antincendio. Vengono verificati tutti gli impianti, le attrezzature e gli apprestamenti al fine di monitorare e garantire la sicurezza degli edifici.</p>
<p>2. Le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono testati o ispezionati in conformità ai requisiti legali nazionali o di settore applicabili</p>	
<p>3. Vengono adottate misure appropriate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature, compresi gli alloggi dei lavoratori, ove previsti o obbligatori. Se necessario, vengono adottate misure correttive.</p>	
<p>4. Se sono previste o obbligate strutture di alloggio, queste sono situate separatamente dalle strutture di produzione o stoccaggio</p>	
<b>A.8- RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI</b>	
<p>1. I lavoratori sono informati sulle loro condizioni di lavoro per iscritto e in modo comprensibile prima dell'assunzione</p>	<p>La nostra azienda procede ad inquadrare i propri lavoratori nel rispetto del CCNL applicabile, attraverso la formalizzazione della proposta di assunzione per iscritto ove si riportano in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta.</p> <p>Tutti i lavoratori vengono assunti regolarmente con le comunicazioni di rito ai vari enti nelle tempistiche previste per Legge.</p> <p>Il compenso pattuito è conforme alle tabelle salariali poste nel CCNL applicabile per la mansione e relativo livello assegnato.</p> <p>Il pagamento degli stipendi e dei salari avviene entro il giorno 10 del mese successivo la prestazione lavorativa tramite bonifico bancario esclusivamente sul conto corrente intestato al lavoratore.</p> <p>Nel caso l'azienda richiama straordinari ai propri</p>
<p>2. Il lavoro viene svolto da persone con un rapporto di lavoro formale verificabile in conformità ai requisiti legali nazionali applicabili</p>	
<p>3. Non vengono utilizzati accordi di lavoro per evitare gli obblighi nei confronti dei lavoratori ai sensi delle leggi nazionali sul lavoro e sulla sicurezza sociale</p>	
<p>4. Il compenso per le ore di lavoro standard soddisfa o supera i minimi salariali previsti dalla legge, gli standard industriali o i contratti collettivi di lavoro (ove applicabili).</p>	
<p>5. I salari vengono pagati regolarmente, tempestivamente e per intero. Tutti i pagamenti vengono effettuati direttamente al dipendente in valuta legale o su un conto bancario a lui intestato</p>	



<p>6.Quando stabilisce un tasso di retribuzione per la produzione, la quota o il lavoro a cottimo, l'organizzazione consente ai lavoratori di guadagnare almeno un salario che soddisfi o superi i salari minimi legali applicabili, gli standard industriali o i contratti collettivi di lavoro (ove applicabili) nell'ambito di un orario di lavoro standard</p>	<p>lavoratori, le ore di straordinario non potranno mai superare il numero di ore massimo previsto nel CCNL applicato. Tutte le ore di straordinario vengono regolarmente rendicontate e pagate nei termini e modalità del pagamento degli stipendi e dei salari.</p>
<p>7.Tutti i lavoratori sono compensati per tutti gli straordinari come richiesto dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo di lavoro, a seconda di quale dei due offre maggiori benefici o protezione ai lavoratori</p>	<p>Entro il giorno 10 del mese successivo la prestazione lavorativa, il lavoratore riceve la busta paga con il dettaglio degli importi, anche di quelli in detrazione.</p>
<p>8.Tutti i lavoratori ricevono, ogni volta che vengono pagati, dettagli chiari e scritti sul loro salario per il periodo di paga in questione</p>	<p>L'azienda non applica detrazioni del salario in busta paga per dar seguito ad una misura disciplinare.</p>
<p>9.Non vengono effettuate detrazioni dal salario a meno che non siano consentite dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo. I lavoratori sono informati di eventuali detrazioni per iscritto e in modo comprensibile</p>	<p>Nel caso un lavoratore abbia richiesto benefici previsti dalla Legge, la nostra azienda, senza indugi, da seguito alla richiesta presso gli enti competenti in materia.</p>
<p>10.Non vengono effettuate detrazioni dal salario come misura disciplinare</p>	
<p>11.Tutti i benefici e le agevolazioni previsti dalla legge sono forniti a tutti i lavoratori</p>	
<p><b>A.9- ORARIO DI LAVORO</b></p>	
<p>L'orario di lavoro standard è conforme ai requisiti legali nazionali, ai contratti collettivi o agli standard industriali, ma non supera le 48 ore, esclusi gli straordinari</p>	<p>La nostra azienda adegua l'orario di lavoro e la possibilità di richiedere straordinari, nonché la disciplina delle pause, dei giorni di riposo e dei permessi retribuiti al CCNL applicato in azienda.</p>
<p>Laddove le disposizioni di legge nazionali applicabili stabiliscono eccezioni al limite di ore di lavoro totali (60 ore settimanali, compresi gli straordinari), vengono adottate misure di salvaguardia adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori</p>	<p>L'ufficio del personale monitora tutti gli istituti dei lavoratori quali ore di straordinario, ferie non godute, permessi non goduti, al fine di poter pianificare con gli stessa la corretta fruizione degli istituti da un lato e monitorare che gli straordinari non vengano effettuati oltre le ore previste nel CCNL applicato. Gli straordinari non vengono richiesti regolarmente, ma solo per soddisfare picchi di attività e non in modo strutturale.</p>
<p>Quando il totale delle ore lavorative supera le 60 ore settimanali, compresi gli straordinari, viene riportato il totale delle ore lavorate</p>	
<p>Gli straordinari concordati con i lavoratori e i requisiti per gli straordinari non comportano il lavoro forzato.</p>	
<p>Gli straordinari non sono richiesti regolarmente</p>	
<p>Tutti i lavoratori hanno diritto a pause durante i turni di lavoro</p>	
<p>I lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo di 24 ore consecutive per ogni settimana</p>	
<p>Laddove i requisiti legali nazionali applicabili stabiliscono eccezioni al numero minimo di giorni di riposo, vengono adottate misure di salvaguardia adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. Come minimo, ai lavoratori sono concessi due giorni di riposo, ciascuno di 24 ore consecutive,</p>	



## 2.6 GLI STAKEHOLDER

Gli stakeholders SIR SAFETY SYSTEM S.P.A. possono essere distinti in stakeholders interni ed esterni, riepilogati di seguito:

STAKEHOLDERS	
ESTERNI	Clienti utilizzatori privati/pubblici
	Distributori
	Fornitori materie prime
	Fornitori prodotti
	Terzisti
	Fornitori servizi, Consulenze e IT
	Logistica
	Compagnie doganali
	Agenti
	Istituti e Ente di certificazione
	Organismi di controllo
	Amministrazioni locali
	Associazioni di categoria
	Cambiamento climatico
	INTERNI
Impiegati/Operai	
Dipendenti SIRTECH	
Dipendenti SIRPA	
Dipendenti interinali	

In particolare:

Le aspettative degli stakeholders interni sono:

- ✓ La continuità dell'attività a vantaggio di tutti gli stakeholders interni;
- ✓ Il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro;

Le aspettative del territorio, e degli stakeholders esterni in genere, sono:

- ✓ continua nei luoghi dove SIR opera, vicina alle istituzioni sociali fornendo collaborazione e sensibilità.
- ✓

## 3. I REQUISITI DELLA NORMA PAS24000

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è stato pianificato tramite un sistema documentale composto dal Manuale di responsabilità sociale nel quale è contenuta la politica e sono richiamati i moduli. Sono inoltre state attribuite apposite responsabilità formalizzate in un organigramma aziendale.

I documenti di sistema specificano le modalità di soddisfacimento dei requisiti di responsabilità sociale, e contribuiscono alla loro diffusione fra gli stakeholders interni ed esterni.

È presente un meccanismo di gestione delle NC rilevate sul sistema di gestione della responsabilità sociale. Chiunque può rilevare una NC dandone comunicazione direttamente all'ente o internamente al responsabile del sistema di gestione e/o ai rappresentanti dei lavoratori, tramite comunicazione attraverso la piattaforma whistleblowing.

Inoltre, a seguito delle NC riscontrate il sistema prevede la messa in atto e la gestione di azioni correttive per evitare che le suddette NC si ripetano.

Il sistema di gestione della responsabilità sociale di SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. tende inoltre continuamente al miglioramento.

I fornitori sono monitorati mediante l'applicazione di una apposita procedura con lo scopo finale di assicurare il rispetto dei requisiti della PAS24000.

### **3.1 POLITICA SUI DIRITTI UMANI**

SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. ha definito una procedura per la due diligence sui diritti umani. Tale processo ha generato un documento di due diligence nel quale sono stati definiti gli aspetti critici e pianificate delle azioni di mitigazione della criticità individuate.

### **3.2 LAVORO FORZATO**

SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. non ricorre, al lavoro obbligato come definito nella "Convenzione ILO 29" e non ne sostiene l'utilizzo, non richiede al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, ed impone inoltre ai propri fornitori di non impiegare lavoro obbligato. L'Azienda si astiene a trattenere il salario, indennità proprietà o documenti usati al fine di forzare il personale a lavorare per la stessa.

SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. organizza sessioni formative con tutti i suoi lavoratori riguardanti i propri diritti e obblighi e le modalità di gestione del rapporto di lavoro, che sono sempre frutto di accordo fra i lavoratori stessi.

Il rapporto di lavoro è sempre improntato alla massima chiarezza e trasparenza e i lavoratori sono assolutamente consapevoli di quanto previsto dalla legislazione vigente e conoscono le modalità di scioglimento del contratto di lavoro.

Il CCNL è a disposizione di chiunque voglia consultarlo e qualsiasi chiarimento in merito può essere richiesto all'ufficio del personale.

Non sono state rilevate segnalazioni circa questo requisito.

### **3.3 LAVORO MINORILE**

SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. impiega solo personale che abbia compiuto la maggiore età e che abbia terminato il ciclo di studi obbligatori.

Non ci sono rilevate NC interne e per quanto attiene la catena dei fornitori, da un primo campione in esame, il requisito risulta soddisfatto.

È stata definita un'apposita procedura per le azioni di rimedio relative al lavoro infantile che viene di seguito riportata.

Prerequisito di ammissione dei fornitori nella lista dei fornitori qualificati è infatti la sottoscrizione di un impegno, da parte di questi ultimi, all'osservanza di tutti i requisiti della SA 8000, fra cui quello relativo al lavoro infantile.

Qualora, a seguito di Audit presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale di SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. venga a conoscenza di impiego di lavoro infantile ad opera di fornitori o subfornitori, ne dà immediata comunicazione a RSG e a RL. Questi ultimi provvedono ad aprire una N.C. secondo quanto indicato nel paragrafo 4.9.8 "Problematiche e azioni correttive" e a darne immediata comunicazione alla Direzione.

Le azioni di rimedio previste nel caso in cui venga impiegato lavoro infantile sono le seguenti:

- Far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro minorile;
- Nel caso in cui la situazione economica della famiglia sia particolarmente grave e possa peggiorare in relazione al licenziamento del bambino, la SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. deve impegnarsi, tramite il coinvolgimento, se necessario, delle amministrazioni locali, a far assumere altri familiari del minore;
- Assicurare che il minore continui a frequentare regolarmente la scuola, impegnandosi o richiedendo al fornitore l'impegno al sostenimento delle spese necessarie (tasse, acquisto dei libri, ecc);
- Coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato, ecc., che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare.

L'azione di rimedio da porre in essere, fra quelle elencate, viene decisa in base alla situazione specifica. Alla decisione delle risoluzioni da prendere partecipano la Direzione, il Responsabile del Sistema e i Rappresentanti dei lavoratori e gli altri soggetti di volta in volta coinvolti, quali ad esempio rappresentanti delle amministrazioni locali e/o fornitori, se la problematica viene riscontrata presso questi ultimi.



Gli stessi decidono inoltre sull'opportunità di aprire una azione correttiva a seguito della non conformità riscontrata.

Le problematiche sono documentate nel Registro Non Conformità/Reclami (ALL 08SA) e le Azioni Correttive vengono gestite e documentate nel Registro Azioni Correttive/Preventiva (ALL 09SA).

Il Resp. Del Sistema ha il compito seguire la chiusura della NC e delle eventuali AC aperte a seguito della stessa e di darne comunicazione alla Direzione ed al Rappresentante dei Lavoratori.

Quest'ultimo ha il compito di controllare la chiusura della NC e delle eventuali AC.

#### **GIOVANI LAVORATORI**

Nel caso in cui vengano impiegati, in azienda o presso un fornitore dei giovani lavoratori, il Resp. Del Sistema deve assicurarsi, tramite audit, ecc. che i lavoratori suddetti:

- non siano impiegati nelle ore scolastiche,
- non svolgano lavori pesanti, rischiosi o nocivi per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo,
- lavorino in condizioni di sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute,
- non vengano a contatto con apparecchiature pericolose,
- le ore di lavoro sommate alle ore di scuola non superino le 10 ore e le ore di lavoro non superino in nessun caso le 8 ore al giorno, o non vengano svolte durante l'orario notturno.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni delle suddette condizioni apre una non conformità, dandone immediata comunicazione al Resp. Del Sistema ed ai Rappresentanti dei lavoratori.

Le NC/problematiche vengono gestite come indicato nel paragrafo 4.9.8 del Manuale di Responsabilità Sociale.

#### **3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE**

All'interno di SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. a tutto il personale è garantito il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale.

Non sono presenti Rappresentanti sindacali per scelta dei lavoratori.

#### **3.5 DISCRIMINAZIONE E TRATTAMENTO EQUO DEI LAVORATORI**

SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. non attua né dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione dei propri lavoratori, nella promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione politica, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

In particolare, le selezioni, quando necessarie, sono effettuate secondo criteri oggettivi relativi alle mansioni da svolgere come risulta dal Manuale della Responsabilità Sociale.

SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione politica, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. non ammette al proprio interno comportamenti, inclusi gesti, linguaggio, contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento, né sottopone il personale a test di gravidanza o verginità.

In particolare, SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. ha riassunto i comportamenti non ammessi in un "Codice etico" di seguito riportato ed esposto nelle bacheche aziendali.

La SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. ritiene soggetti a provvedimento disciplinare all'interno, oltre alle specifiche previsioni del CCNL, anche i seguenti comportamenti:

1. qualsiasi comportamento discriminatorio per ragioni di razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, affiliazione politica, tenuto da personale della CNA SEVICE indipendentemente dal grado gerarchico ricoperto e rivolta a qualsiasi persona impiegata nella CNA SERVICE;

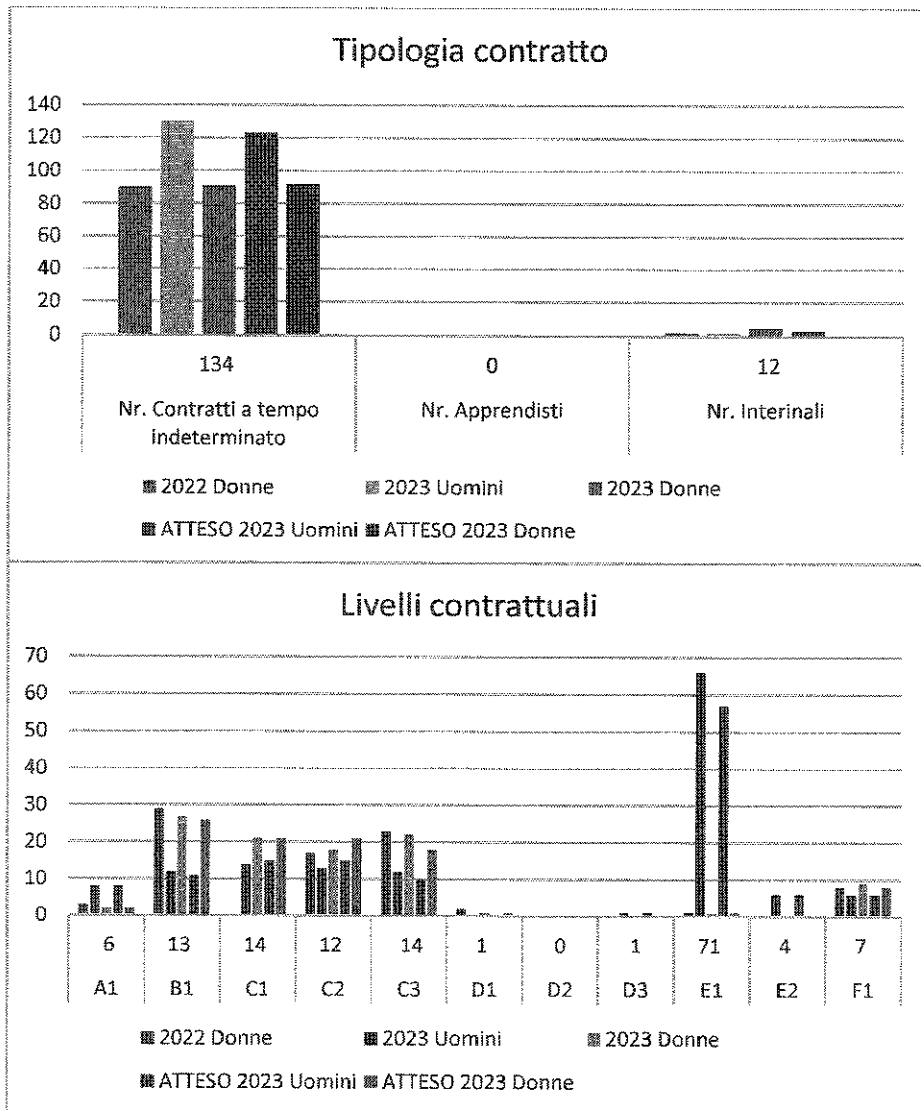
Rev. 0	Agosto 2024	MSGQ.14 – Bilancio Sociale PAS24000	Pagina 13 di 19
--------	-------------	-------------------------------------	-----------------

2. discriminazioni verso dipendenti che forniscano informazioni riguardanti la conformità alla norma SA 8000;
3. impedimenti imposti al personale a seguire i propri principi, e ad esprimere le proprie idee e le proprie convinzioni ;
4. atteggiamenti offensivi verbali e gestuali;
5. qualsiasi atteggiamento che comprometta l'integrità fisica, morale ed emotiva del lavoratore.

Per la denuncia dei comportamenti non conformi sono sempre disponibili i responsabili (secondo l'organizzazione gerarchica), i Rappresentanti dei lavoratori per la SA8000, i Rappresentanti Sindacali ed il Responsabile dei Sistemi di Gestione.

Una volta intervenuta la denuncia suddetta, e verificata la fondatezza, interverrà la sanzione disciplinare come da CCNL, che in base alla gravità o alla recidività della mancanza, o al grado della colpa, sono quelle indicate nel paragrafo successivo.

La composizione di genere del personale è rappresentata nel seguente grafico:



### 3.6 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

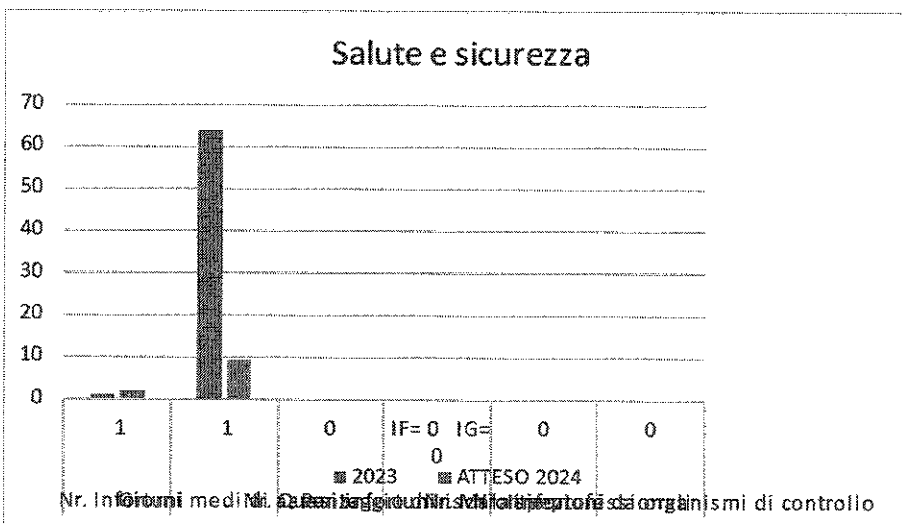
SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

A tal fine SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. ha provveduto ad adempiere a tutti gli obblighi prescritti dal D.lgs 81/08 e successive modifiche e integrazioni nonché all'implementazione di un Sistema di Gestione per la sicurezza in conformità alla UNI EN ISO 45001, che è in corso di certificazione.

L'azienda ha nominato un Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) che è responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione di quanto previsto in materia di salute e sicurezza, come risulta dal documento di valutazione dei rischi.

SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. provvede a far sì che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di salute e sicurezza, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato come risulta dai documenti prescritti dal D.lgs. 81/08 e dal Sistema di gestione per la sicurezza. Tutti i corsi pianificati sono stati erogati e pertanto tutto il personale risulta formato. Sono state eseguite anche le prove di evacuazione.

SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. inoltre, garantisce a tutto il personale bagni puliti e l'accesso ad acqua potabile.



### 3.7 SICUREZZA DEGLI EDIFICI

SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. dispone di un complesso industriale composti di 9 per un totale di 35.000 m<sup>2</sup> a Santa Maria del Angeli.

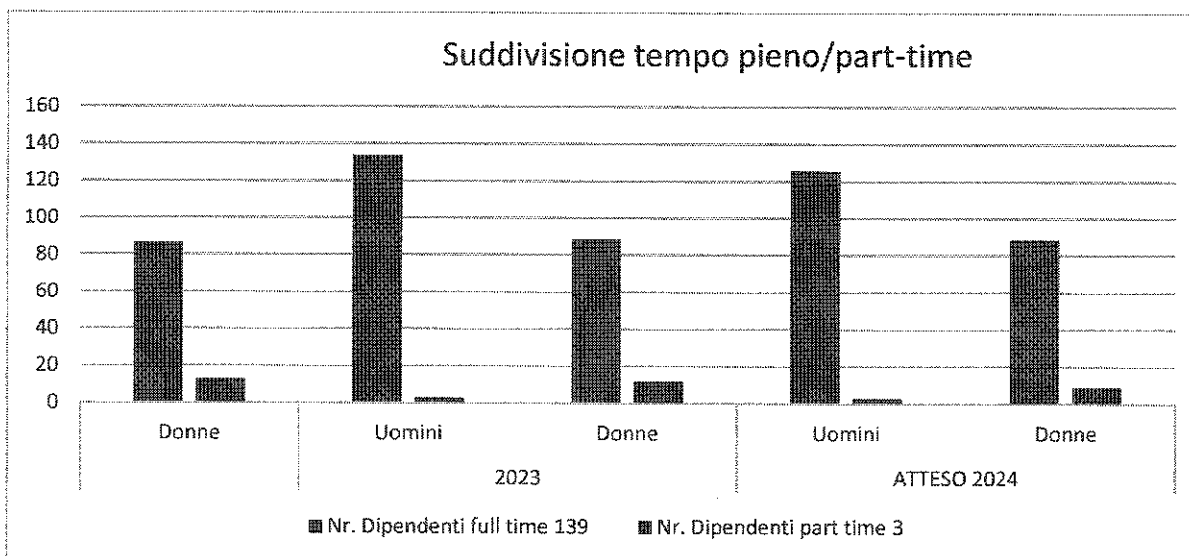
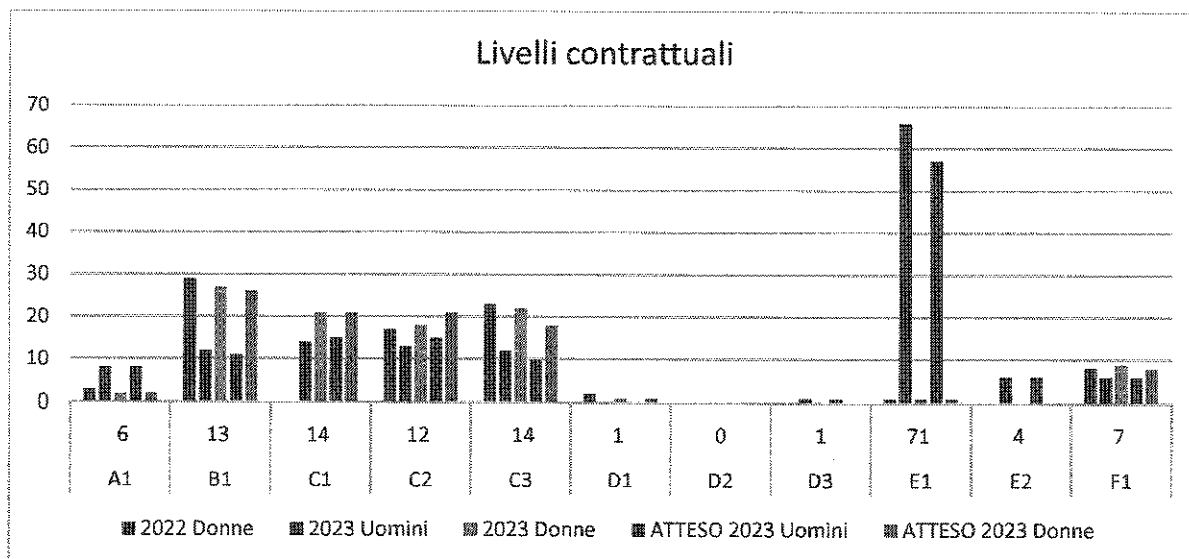
Vi è inoltre una sede commerciale a Cusago (MI).

Tutte le sedi sono a norme con le normative in materia di sicurezza e dispongono di apposito Documento di Valutazione dei Rischi.

### 3.8 LAVORO E RAPPORTI CONTRATTUALI

Il CCNL applicato è quello del settore per il Commercio/Industria.

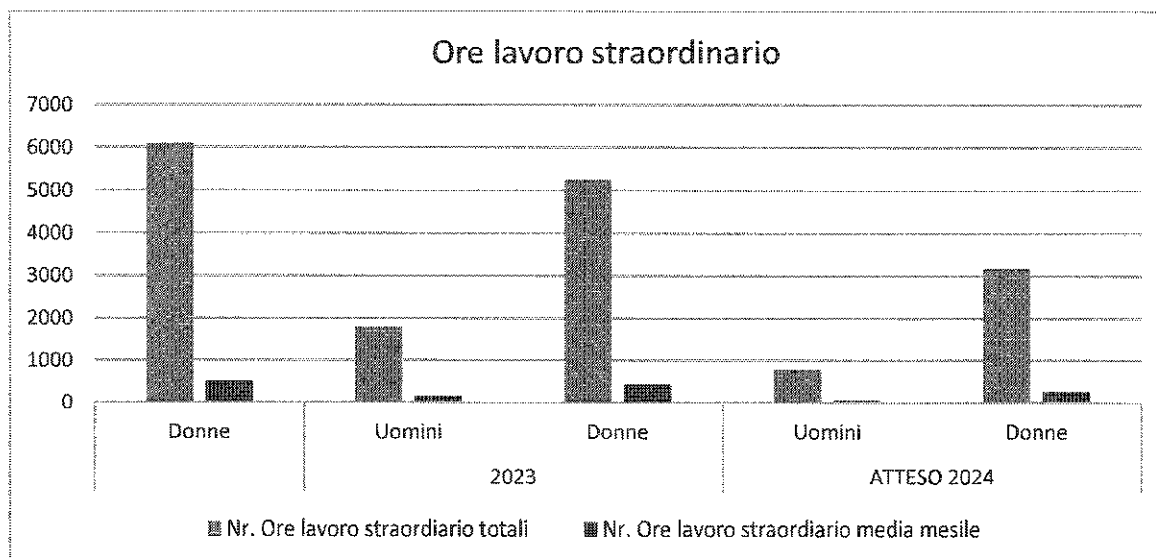
A seguito del progetto di riorganizzazione back-front office e della riorganizzazione di ambito, sono state introdotte le figure di Responsabile di Ambito e Coordinatori di Back Office. La composizione del personale è la seguente:



La retribuzione erogata ai lavoratori è in linea con quanto previsto nel CCNL ed i lavoratori sono stati messi nelle condizioni di poter comprendere la composizione della Busta paga mediante sessioni formative, e mediante la continua disponibilità dell'ufficio del personale.

La retribuzione è elargita mediante bonifico bancario o nei modi richiesti dal singolo lavoratore. SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. non utilizza accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento di obblighi aziendali nei confronti del personale, in base al CCNL.





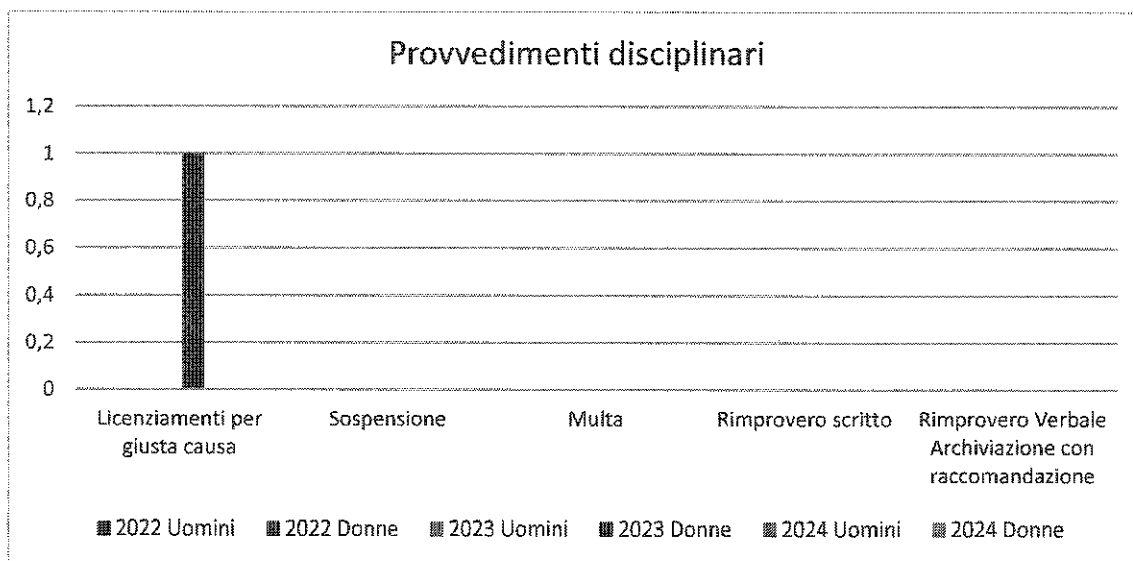
Per quanto concerne le assenze, i dati sono i seguenti:

INDICATORI	2023		ATTESO 2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>Nr. Risorse per livello:</b>				
Congedo Matrimoniale	368	80		
Congedo Paternità	384	-	280	-
Donazione Sangue	8	46	-	22
Ferie	16672	14559,5	16546,5	11347
Infortunio	360	-	24	32
Malattia	5672	2167,5	2625	2271,5
Maternità Anticipata	-	848	-	32
Maternità Facoltativa	-	144	-	1168
Maternità Obbligatoria	-	1160	-	3120
Permessi Allattamento	-	708	-	340
Permessi Elettorali	-	-	8	48
Permessi Grave Infirm.	-	-	-	24
Permessi L.104/92	128	403,5	133,5	357
Permessi Studio	-	56	8	106
Permesso Lutto	16	83,5	32	129,5
<b>Rol</b>	<b>6045</b>	<b>3786,5</b>	<b>5471,5</b>	<b>336</b>

Le procedure disciplinari che possono essere attuate verso i propri dipendenti in SIR SAFETY SYSTEM S.p.A. sono quelle previste dal CCNL.

L'articolo del CCNL afferente i provvedimenti disciplinari è reso noto ai lavoratori tramite inserimento nella intranet aziendale.

Le suddetta procedura è stata gestita secondo le modalità previste dal CCNL, e non ha comportato seguiti. L'andamento delle procedure disciplinari dalla prima certificazione è il seguente:



### 3.9 ORARIO DI LAVORO

L'organizzazione rispetta le leggi e in particolare l'orario previsto dal CCNL.

Il lavoro straordinario è sempre retribuito con una percentuale aggiuntiva rispetto alle ore ordinarie e in ogni caso non deve eccedere il limite previsto dal CCNL.

Il lavoro straordinario è sempre volontario.

### 3.10 MECCANISMO DI RECLAMO

Per denunciare una problematica relativa alla responsabilità sociale, o proporre un miglioramento, è possibile rivolgersi a:

✓ Comitato di gestione sociale attualmente composto da:

SIRCI GINO (Direzione)	- Telefono 3356289744
MANCINI MANUELA (Resp. Personale)	- Telefono 0758043737
FRENGUELLI NAUSICA(RSG)	- Telefono 3357839551
BALDONI SANDRO (RSPP)	- Telefono 3351377475
MALIZIA GIORGIO (RLS)	- Telefono 0758043737
TARPANELLI FABRIZIO (RSU/RL operativi)	- Telefono 0758043737
CORNELI AGNESE (RSU/RL impiegati)	- Telefono 0758043737

✓ inserire una comunicazione anonima nella piattaforma whistleblowing sul nostro sito web istituzionale

✓ contattare, anche in forma anonima, l'ente di certificazione all'indirizzo:

BUREAU VERITAS ITALIA  
Società Benefit  
Via Mario Bianchini, 13/15  
00142 Roma  
info@bureauveritas.it

### 3.11 ETICA AZIENDALE

È stata redatta una Politica Aziendale resa nota agli stakeholders mediante pubblicazione sul sito internet.



Nel medesimo sito è stato pubblicato il Codice etico.

#### **4 OBIETTIVI FUTURI**

La SIR interne entro il 2024 completare il percorso di certificazione PAS24000, che si aggiunge alle Certificazione esistenti in conformità alle norme UNI EN ISO 9001, 14001 e 45001.

Successivamente, presumibilmente entro i primi mesi del 2025, a questi Sistemi, si andranno ad aggiungere quelli per la parità di genere e di prevenzione della corruzione.

Inoltre, visti i risultati delle Due Diligence, e dell'Analisi dei rischi, verranno prioritariamente analizzate le situazioni di compliance dei fornitori, mediante le modalità di qualifica descritte in apposita procedura del Sistema.

Assisi (PG) Li 01.10.2024

DIR \_\_\_\_\_

RSG \_\_\_\_\_

HR \_\_\_\_\_

RSPP \_\_\_\_\_

RLS \_\_\_\_\_

RSU/RL operativi \_\_\_\_\_

RSU/RL impiegati \_\_\_\_\_

Nel medesimo sito è stato pubblicato il Codice etico.

#### 4 OBIETTIVI FUTURI

La SIR interne entro il 2024 completare il percorso di certificazione PAS24000, che si aggiunge alle Certificazione esistenti in conformità alle norme UNI EN ISO 9001, 14001 e 45001.

Successivamente, presumibilmente entro i primi mesi del 2025, a questi Sistemi, si andranno ad aggiungere quelli per la parità di genere e di prevenzione della corruzione.

Inoltre, visti i risultati delle Due Diligence, e dell'Analisi dei rischi, verranno prioritariamente analizzate le situazioni di compliance dei fornitori, mediante le modalità di qualifica descritte in apposita procedura del Sistema.

Assisi (PG) il 01.10.2024

DIR

RSG

HR

RSPP

RLS

RSU/RL operativi

RSU/RL impiegati