ALLEGATO 5.2: Politica aziendale

PAVONI S.p.A., nel perseguire l'ambizione di consolidarsi quale azienda leader nel settore delle costruzioni, definisce la Politica Aziendale negli aspetti *QUALITÀ – AMBIENTE – SICUREZZA - RESPONSABILITÀ SOCIALE -PARITA' DI GENERE e PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE* passando attraverso un'attenta analisi del proprio Contesto e delle esigenze delle Parti Interessate che ritiene rilevanti (Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Clienti Enti e Pubblica Amministrazione) promuovendo partecipazione e coinvolgimento di queste ultime.

La Direzione Generale rinnova il suo impegno fondato su una politica che pone al centro le Persone: Lavoratori dell'impresa come "Patrimonio Umano" essenziale per il raggiungimento dei risultati, Clienti e tutte le Parti Interessate rilevanti per l'organizzazione, offrendo ed adeguando i propri processi costruttivi alle loro esigenze, implicite ed esplicite.
Attenzione particolare è rivolta alle tematiche di tutela di salute e Sicurezza di tutti i Lavori che s'interfacciano con l'azienda, che si esplica attraverso la formazione, l'adozione di adeguati DPI e DPC, il mantenimento efficiente di mezzi, attrezzature ed adeguati ambienti di lavoro, l'investimento sul continuo miglioramento di un Sistema di Gestione Integrato secondo le norme UNI EN ISO 9001, 14001, UNI ISO 45001, UNI ISO 39001, SA8000 (Social Accountability),UNI/PdR 125 (Parità di genere),e UNI ISO 37001. Si impegna inoltre a perseguire una politica di continuo miglioramento delle proprie performance in tema di Sicurezza stradale, favorendo la prevenzione e minimizzando, ove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, il rischio di incidenti stradali nei propri luoghi di lavoro, sedi e cantieri e nel tragitto per raggiungerli.

In Particolare:

PER LA QUALITÀ

1. Soddisfare i clienti con prodotti e servizi sempre migliori;
2. Migliorare e sviluppare le attività aziendali anche ampliando il mercato geografico;
3. Rispetto delle normative locali, regionali, nazionali ed europee;
4. Formare, motivare, valorizzare e migliorare le competenze del personale e dei collaboratori, anche attraverso la comunicazione degli obiettivi della Direzione, le azioni intraprese ed i risultati conseguiti;
5. Creare una rete di fornitori abituali affidabili ed efficienti;
6. Mantenere e migliorare la gestione del nostro sistema qualità; ridurre le non conformità ed i disservizi;
7. Monitoraggio e riduzione dei costi non rinunciando ad alti standard qualitativi e di sicurezza;
8. Assicurare un ambiente di lavoro idoneo, confortevole e sicuro per tutto il personale coinvolto nelle diverse attività lavorative;
9. Definire obiettivi e traguardi misurabili, confrontabili e indicatori, considerando in ogni azione e decisione presa anche gli aspetti sulla qualità, sugli aspetti ambientali e sulla sicurezza e salute del lavoro;
10. Curare costantemente la propria immagine aziendale;
11. Sponsorizzare manifestazioni ed Associazioni di zona nei più svariati ambiti sociali;
12. Operare, per quanto possibile, esclusivamente con proprio personale dipendente, al fine di soddisfare la sempre maggiore richiesta in questo senso della grossa Committenza
13. Garantire ascolto e dialogo a tutte le Parti Interessate rilevanti, quali Enti, Pubblica amministrazione, associazioni, ecc..

PER LA SICUREZZA SUL LAVORO E STRADALE

1. Garantire l'affidabilità e le buone condizioni di mezzi, attrezzature ed impianti;
2. Informare e sensibilizzare il personale sulle tematiche relative alla sicurezza; attraverso continua ed efficace comunicazione tra azienda ed i lavoratori e coinvolgimento diretto degli stessi nell'applicazione delle regole di sicurezza nel luogo di lavoro;
3. Informare e sensibilizzare il personale sulle tematiche relative alla sicurezza stradale;
4. Formare i propri lavoratori su coretto svolgimento delle attività lavorative, relativi rischi e modalità di gestione delle situazioni d'emergenza
5. Prevenire i rischi alla fonte, cioè in fase di progettazione, scelta dei materiali individuazione dei metodi e delle tecnologie attraverso il continuo monitoraggio dell'attività lavorativa e relativi rischi;
6. Garantire che gli ambienti di lavoro siano idonei, sicuri e ergonomici allo svolgimento delle attività;
7. Tutelare la salute dei lavoratori attraverso il continuo monitoraggio sanitario e la sua valutazione;
8. Ridurre gli infortuni, le malattie professionali dei lavoratori ed il numero di sinistri stradali;
9. Garantire il rispetto delle prescrizioni legali applicabili e delle altre prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive, che riguardano i propri aspetti di salute e sicurezza;
10. Rendere visibile all'esterno (enti pubblici, clienti, fornitori e comunità circostanti) tutte le iniziative finalizzate al miglioramento delle tematiche di salute e sicurezza dell'azienda;
11. Individuare le procedure interne di controllo operativo al fine di stabilire le regole di sicurezza interne ove normativa non risulti sufficientemente esaustiva ed ove l'azienda rileva la particolare criticità dell'attività lavorativa
12. Garantire la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori alle decisioni in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

PER L'AMBIENTE

1. Rispetto e tutela dell'ambiente;

2. L'impegno al miglioramento continuo e alla prevenzione dell'inquinamento;
3. Controllo e riduzione delle emissioni nell'ambiente;
4. Rispetto delle prescrizioni legali applicabili e delle altre prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive, che riguardano i propri aspetti ambientali;
5. Una politica di gestione integrata dei rifiuti condivisa con gli interlocutori locali e sempre più volta al miglioramento del territorio;
6. Il continuo e costante monitoraggio delle proprie prestazioni ambientali nella logica del miglioramento continuo dei processi, con particolare riferimento al cantiere edile;
7. La ricerca di soluzioni che consentano il risparmio energetico e la produzione di energia da fonti rinnovabili, contenendo l'utilizzo dei combustibili fossili;
8. Rendere visibile all'esterno (enti pubblici, clienti, fornitori e comunità circostanti) tutte le iniziative finalizzate al miglioramento delle tematiche di prestazioni ambientali.

PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

1. Rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento e i principi del proprio Codice Etico;
2. Divieto di impiego di lavoro infantile, obbligato o forzato;
3. Non Trattenere alcun tipo di documento dei dipendenti della società in formato originale;
4. Garantire ai propri dipendenti la libertà di svolgere lavoro straordinario, senza alcun tipo di conseguenza nel caso in cui i lavoratori non siano disponibili;
5. Garantire a tutti i dipendenti la libertà di movimento all'interno della società per l'esecuzione della propria mansione;
6. Garantire ai dipendenti la possibilità di lasciare il luogo di lavoro in caso di emergenza personale o per questioni di sicurezza;
7. Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
8. Contrastare ogni forma di discriminazione e disparità di trattamento basate su questioni di razza, nazionalità, sesso, religione, handicap, appartenenze sindacali, affiliazioni politiche in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera;
9. Informare i dipendenti rispetto all'iter di assunzione, dimissioni e licenziamento;
10. Selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti della Norma SA8000;
11. Applicare il proprio sistema sanzionatorio secondo quanto definito dal CCNL adottato;
12. Agire costantemente per il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale attraverso interventi di formazione, informazione, sensibilizzazione;
13. Attivare un sistema di comunicazione e dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda, al fine di far comprendere politica ed il Codice Etico, le procedure di sistema e recepire le legittime aspettative al fine di garantirne il soddisfacimento.

Pavoni S.p.a. ripudia ogni forma di lavoro minore che non sia finalizzato all'apprendimento (alternanza scuola lavoro – stage curricolari) e pertanto si adopera per verificare che i subappaltatori e fornitori con cui collabora non attuino politiche di sfruttamento minorile o lavoro forzato. A tal fine l'Organizzazione esegue dei controlli periodici attraverso l'utilizzo di un questionario di valutazione, che permette di evidenziare i fornitori maggiormente critici.
Nel caso in cui nelle aree di lavoro dovesse sopraggiungere un minore l'azienda ha definito una specifica istruzione secondo la quale i dipendenti hanno il compito di mettere in sicurezza il minore e contattare i genitori, parenti stretti o le autorità competenti.

La società si impegna a mantenere i criteri definiti dalla SA 8000 adeguati alle richieste dello Standard garantendo il proprio impegno nell'applicazione delle leggi nazionali e internazionali applicabili al core business aziendale.
PAVONI S.P.A. riconosce strategico lo sviluppo di un sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA 8000, integrato nel Sistema Qualità, Ambiente e Sicurezza e s'impegna in prima persona nell'attuazione di quanto sopra esposto, verificando che la Politica sia documentata, resa operativa, mantenuta attiva, riesaminata periodicamente, diffusa a tutto il personale e disponibile alla Parti interessate.

Per le segnalazioni degli stakeholders interni ed esterni indichiamo i seguenti riferimenti:
- **Sito internet aziendale** https://www.pavonispa.com/segnalazioni/
- **Inoltro all'ente di certificazione:** APAVE CERTIFICATION ITALIA S.r.l. - Via Giuseppe Rosaccio 33, 00156, Roma. Tel. +39 0633270123, Email: stefano.bertini@apave.com
- **Inoltro al SAAS:** Ente di Accreditamento SAAS - Social Accountability Accreditation Service - 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016 Tel: (212) 391-2106
Email: saas@saasaccreditation.org

La Direzione Generale delega il Rappresentante della Direzione ed il Responsabile del sistema affinché assumano la gestione e favoriscano l'applicazione ed il miglioramento del sistema integrato, diffondendolo in azienda.

PER LA PARITA' DI GENERE

1. Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione
2. Assicurare la valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business
3. Assicurare il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo focalizzando i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:
   - Cultura e strategia
   - Governance
   - Processi HR
   - Opportunità
   - Equità remunerativa
   - Genitorialità

Selezione ed assunzione del personale

La società nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

1. La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
2. I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
3. La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
4. La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
5. I ruoli riferiti a dirigenti e responsabili, con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
6. La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
7. La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

Gestione della carriera

La società è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

Equità salariale

La società, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso.

Genitorialità e cura

La società intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work -life balance)

La società intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

Prevenzione abusi e molestie

La società ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

Pavoni S.p.A crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per l'organizzazione.

PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'Organizzazione è pienamente consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un pesante ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese ed una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della trasparenza dei mercati, con particolare riferimento a quello delle opere pubbliche. In tal senso, l'Organizzazione vieta la corruzione e avverte pienamente l'impegno a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione.

In applicazione di tale impegno, l'Alta direzione ha determinato che la Politica per la Prevenzione dell'Organizzazione è basata su:

1. Il rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, 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;
2. Il divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
3. L'identificazione, nell'ambito delle attività svolte dall'organizzazione, delle aree di rischio potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
4. La messa a disposizione di un chiaro quadro di riferimento per identificare, riesaminare e raggiungere gli obiettivi di prevenzione della corruzione;
5. L'impegno 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;
6. Il pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
7. L'attività di sensibilizzazione presso 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;
8. La sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
9. La previsione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni, anche attraverso il sito web aziendale dotato di apposita sezione che tutela i segnalanti garantendo l'anonimato;
10. Il perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio dell'organizzazione;
11. La presenza di una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, cui viene garantita piena autorità e indipendenza;
12. L'impegno al miglioramento continuo delle attività di prevenzione della corruzione;
13. L'Organizzazione promuove una cultura dell'integrità, dell'etica e della trasparenza, favorendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale e dei soci in affari, attraverso il costante esempio della Direzione, la comunicazione, la formazione e la sensibilizzazione;
14. L'Organizzazione si impegna a prevenire, identificare e gestire eventuali conflitti di interesse che possano compromettere l'imparzialità dei processi decisionali.

Vobarno, 12 maggio 2026

La Direzione Generale