

# POLITICA AZIENDALE

La ARICI FRATELLI SRL opera nel settore delle costruzioni e manutenzione di edifici civili ed industriali, infrastrutture per la viabilità, asfaltature, sistemazione idrauliche e bonifica, impianti tecnologici ed opere speciali, demolizioni in genere.

L'attività della ARICI FRATELLI SRL è da sempre rivolta alla ricerca della piena soddisfazione dei Clienti ed è ispirata al principio di trasparenza delle attività.

Gli obiettivi della Politica Aziendale sono i seguenti:

1. Operare al fine di ottenere la piena soddisfazione del Cliente;
2. Operare assicurando efficacia, efficienza ed affidabilità impiegando tutte le risorse necessarie al fine di garantire il rispetto dei principi di diligenza e correttezza in accordo agli obblighi cogenti;
3. Agire responsabilmente, nel rispetto della legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
4. Operare per il continuo coinvolgimento del personale e per lo sviluppo delle competenze mediante organizzazione di momenti di formazione/informazione, perseguendo la crescita, la consapevolezza ed il senso di responsabilità di tutti i collaboratori; garantire un alto livello di professionalità delle risorse umane, sia a livello manageriale/gestionale che operativo;
5. Operare riducendo la produzione di rifiuti, il consumo di materie prime, prevenendo l'inquinamento ed il rischio di eventi accidentali e provvedendo allo smaltimento di rifiuti in conformità alla normativa europea; incrementare gli acquisti di prodotti verdi privilegiando fornitori attenti alla salvaguardia dell'ambiente che operano in accordo agli standard ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001;
6. Prevenire infortuni e danni alla salute dei lavoratori, incluse le imprese terze che lavorano nei propri cantieri, impegnandosi al continuo miglioramento della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
7. Fornire le adeguate risorse umane tecniche e finanziarie a garantire una corretta, fattiva ed efficace gestione delle tematiche in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro con l'obiettivo di implementare un sistema di gestione in conformità allo standard dettato dalla ISO 45001:2018;
8. Operare attraverso un Sistema di Gestione Integrato in cui lo scambio d'informazioni e le sinergie tra le funzioni rappresentino valori strategici;
9. Mantenere un rapporto trasparente e collaborativo sia con i lavoratori che con le autorità pubbliche e/o gli Enti di controllo preposti;
10. Rispettare la normativa vigente e gli accordi applicabili in materia di ambiente;
11. Fornire le adeguate risorse umane tecniche e finanziarie a garantire una corretta, fattiva ed efficace gestione delle tematiche ambientali con l'obiettivo di implementare un sistema di gestione in conformità allo standard dettato dalla UNI EN ISO 14001:2015;
12. Impegnarsi al miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali definendo le opportune modalità di misurazione per la sua valutazione;

13. Gestire i propri mezzi ed attrezzature in modo da assicurare la migliore compatibilità ambientale e ridurre le proprie emissioni di gas climalternati;
14. Promuovere l'uso razionale ed efficiente delle risorse energetiche e delle materie prime;
15. Utilizzare, per quanto economicamente possibile, le migliori tecnologie disponibili per il contenimento delle emissioni in atmosfera, degli scarichi nei corpi idrici, dei rifiuti;
16. Ridurre ove possibile le incidenze delle proprie attività sull'ambiente;
17. Adottare delle procedure per la prevenzione delle emergenze ambientali;
18. Assicurare la regolare manutenzione dei propri automezzi e macchine operatrici, favorendo controlli preventivi in modo tale da garantire la massima affidabilità;
19. Attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici e coinvolgere le parti interessate per prevenire gli incidenti stradali;
20. Analizzare i dati relativi agli incidenti legati al traffico stradale, al fine di identificare le migliori azioni per evitarne il ripetersi;
21. Riconoscere le diversità e favorire una cultura organizzativa inclusiva e non discriminatoria,
22. Perseguire la parità di genere, a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile;
23. Individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e la Società prima, durante e dopo la maternità/paternità;
24. Garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
25. Contrastare i comportamenti non coerenti con i principi di Parità di Genere, garantendo sostegno e tutela alle persone che segnalano e contrastano i comportamenti inappropriati e non coerenti;
26. Garantire il rispetto del principio di equità all'interno dell'organizzazione;
27. Ascoltare le proprie persone per favorirne l'inclusione. In particolare, nel corso del processo di valutazione del personale, senza alcuna discriminazione di genere, la Società si impegna a favorire ed incentivare un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo di feedback intesi come miglioramento continuo e a valutare il proprio personale in modo intrinseco, equo e imparziale;
28. Realizzare politiche e azioni di inclusione e valorizzazione delle persone, secondo i principi di equità, reciproca correttezza e rispetto, affinché ognuna si senta inclusa e possa dare il meglio di sé, garantendo altresì a chiunque l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione;
29. Sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati, sia interni che esterni. La Società assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e *bias cognitivi* che possono impattare negativamente i processi di selezione;
30. Riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone che entrano in azienda;
31. Migliorare il work-life balance del proprio personale supportandolo altresì durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;

32. Prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso iniziative di sensibilizzazione sulle molestie di genere che creino consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani;
33. Definire obiettivi inerenti la Parità di Genere e un "Piano Strategico" per realizzarli, anche con il coinvolgimento delle proprie Parti Interessate, e a misurarne e comunicarne i progressi raggiunti in modo chiaro e trasparente;
34. Attribuire responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi di Parità di Genere e stanziare risorse per il raggiungimento degli stessi;
35. Comunicare in modo inclusivo, riconoscendo e rispondendo alle esigenze delle proprie Parti Interessate.

La Società ha predisposto apposito documento al fine di individuare specifici indicatori aziendali che consentano il monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi a breve termine. I risultati di tale monitoraggio sono registrati ed analizzati in sede di Riesame del Sistema Gestione da parte della Direzione e dei Responsabili di Funzione al fine sia di valutare la continua adeguatezza che il migliorare delle metodiche aziendali.

Per il raggiungimento degli obiettivi la Direzione si impegna a:

- assicurare che la Politica Aziendale sia sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione della Società; coinvolgere e consultare i collaboratori sulle tematiche relative alla Sicurezza sul Lavoro, all'ambiente, anche attraverso i rappresentanti per la Salute e Sicurezza;
- garantire le risorse umane e strumentali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali; incoraggiare il miglioramento continuo delle capacità individuali di ogni collaboratore e l'instaurazione del miglior clima aziendale.

Inoltre, la Direzione si impegna affinché:

- gli aspetti relativi alla Salute e Sicurezza, all'Ambiente e alla Sicurezza del Traffico Stradale siano considerati quali contenuti essenziali nella fase di definizione di nuove attività o nella revisione di quelle esistenti;
- gli aspetti di parità di genere e di diversità e inclusione siano considerati quali contenuti essenziali nel processo generale di gestione delle risorse umane (ricerca e selezione, gestione del personale, valutazione delle prestazioni);
- tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza, nel rispetto delle prescrizioni per abbattere l'impatto ambientale e nella consapevolezza delle proprie responsabilità nell'ambito del Sistema di Gestione Aziendale;
- venga utilizzata, internamente ed esternamente, una comunicazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati sulle tematiche in ambito parità di genere, sugli stereotipi di genere e gli *uncounscious bias* e sulla tolleranza zero contro ogni forma di violenza;
- agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti i propri lavoratori;
- eseguire le attività ponendo attenzione alle esigenze e alle aspettative di tutti gli stakeholder, con particolare riguardo, oltre che ai Clienti, alle persone presenti nelle

aree di cantiere, agli Organi di Controllo e agli utenti della strada al fine di identificare correttamente i cantieri ed evitare morti e infortuni gravi derivanti da incidenti (sinistri) che coinvolgono il traffico stradale;

- tutta la struttura aziendale partecipi secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ivi compresi quelli sulla Salute e Sicurezza sulla gestione Ambientale, sulla Sicurezza del Traffico Stradale e sulla Parità di Genere;
- Assicurare il pieno rispetto dei contenuti del Modello Organizzativo di Gestione secondo D.Lgs 231 di cui si è dotata.
- Assicurare che i contenuti del codice Etico siano rispettati da tutte le parti sotto ogni aspetto.

La Società incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima:

- delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto;
- di situazioni di:
  - abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
  - molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
  - discriminazioni riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative;
  - discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
  - discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
  - mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
  - mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
  - disparità retributiva;

A tale fine, è stata predisposta una specifica procedura operativa, ("Gestione Segnalazioni") che tiene conto dei seguenti principi:

- trattare le segnalazioni in via confidenziale, in modo da proteggere l'identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione;
- consentire la segnalazione in forma anonima, salvo considerarla solo nel caso in cui sia sufficientemente circostanziata;
- vietare ritorsioni e proteggere coloro i quali effettuano segnalazioni in buona fede
- permettere al personale di ricevere supporto da personale appropriato e competente su cosa fare quando ci si trovi dinanzi ad una violazione o presunta tale dei principi e degli impegni assunti o di disposizioni di legge.

La Società garantisce che tutti i membri del personale siano edotti sulla procedura di segnalazione e siano in grado di utilizzarla, e che siano consapevoli dei loro diritti e delle loro tutele.

La Società si è dotata inoltre di un Comitato Guida al quale sono stati assegnati specifici poteri e risorse per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione delle tematiche per la parità di genere.

Il Comitato Guida è contattabile al seguente indirizzo: [comitatoguidaricifratelli@gmail.com](mailto:comitatoguidaricifratelli@gmail.com)

La divulgazione della Politica Aziendale, nonché degli obiettivi avviene attraverso la distribuzione del presente documento a tutto il personale coinvolto e soggetti terzi richiedenti.

GUSSAGO, lì 29/08/2025

**La Direzione**  
**ARICI.F.LLI S.r.l.**  
Via Sale, 125/C  
25064 Gussago (BS)  
Tel. 030 2621230 fax  
P.IVA - C.F.: 00662570175

**A F.LLI**  
**ARICI S.R.L.**