
POLITICA INTEGRATA

Sommario

Premessa.....	3
La politica per la qualità	4
La politica Ambientale ed Energetica.....	5
Tutela della biodiversità	6
Approvvigionamento sostenibile.....	7
La politica per la salute e sicurezza dei lavoratori.....	7
La politica di prevenzione della corruzione	9
Diversità ed inclusione (ISO 30415) e Parità di genere (PdR 125) e Responsabilità sociale (SA8000)	10
Sicurezza delle informazioni	14

Premessa

CASTALDO SpA è una società operante nelle attività di “Progettazione, produzione e montaggio in opera di carpenteria metallica e centine per gallerie. Progettazione e costruzione di infrastrutture di trasporto e relative opere civili, di strade e ponti Costruzione e manutenzione di edifici civili ed annesse opere civili” con la mission di adottare ed attuare con efficacia il Sistema di Gestione Aziendale integrato comprendente la Qualità, Ambiente, Sicurezza, Etica e Responsabilità Sociale. La direzione aziendale al livello più elevato promuove la cultura della Qualità, poiché crede che la qualità dei servizi dell’Impresa sia raggiungibile solo grazie all’impegno di tutti coloro che operano nell’Impresa e per l’Impresa, in modo da ottenere un miglioramento della propria organizzazione ed in prospettiva una diminuzione dei costi della non qualità. Inoltre considera la promozione della Tutela dell’ambiente e della Salute e della Sicurezza sul lavoro come parte essenziale dei propri compiti ed i risultati ottenuti in materia riduzione degli impatti ambientali e di prevenzione degli infortuni e riduzione dei rischi come parte integrante dei risultati aziendali; è altresì consapevole che il successo dell’Impresa è strettamente connesso al raggiungimento ed al continuo miglioramento di un elevato standard nel campo della salvaguardia dell’Ambiente e della Salute della comunità dove si trova ad operare.

La direzione ha inoltre implementato (2018) un modello organizzativo per la prevenzione dei reati in linea con il D.lgs.231/2001 e s.m.i. e di recente anche il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Il presente documento è redatto in ottemperanza ai requisiti obbligatori previsti dalle Norme relative ai sistemi di gestione per le quali CASTALDO SpA ha ottenuto le certificazioni 9001, 14001 e 45001 nei settori di accreditamento EA28, 37001, 39001, 30415, Pdr 125 e 50001.

Per i suddetti presupposti, CASTALDO SpA ha deciso di adottare un Sistema di Gestione integrato che recepisce i requisiti delle seguenti norme: UNI EN ISO 9001 (Qualità), UNI EN ISO 14001 (Ambiente), UNI ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro), SA 8000 (Responsabilità Sociale), UNI ISO 37001 (Anticorruzione), ISO 30415 (Diversità e Inclusione), ISO 39001 (Sicurezza stradale), UNI/PdR 125:2022 (Parità di Genere) e ISO 50001 (Gestione dell’Energia). Tale sistema è finalizzato a garantire un approccio strutturato e coerente alla gestione della qualità, della sostenibilità, dell’etica e dell’efficienza, assicurando che l’organizzazione operi in modo responsabile, conforme ai requisiti normativi e orientato al miglioramento continuo delle proprie performance economiche, ambientali e sociali, con l’intento di assicurare che:

- il prodotto/servizio realizzato sia in grado di soddisfare tutte le prescrizioni cogenti ed i requisiti contrattuali dei propri Clienti
- i rischi identificati siano valutati con l’obiettivo di prevenire e/o di limitare gli eventi
- siano individuati ed esaminati gli aspetti sensibili con l’obiettivo di prevenire e/o di limitare gli impatti.

Con l’introduzione del Sistema di Gestione la Direzione Aziendale intende definire i principi di azione e i risultati a cui tendere al fine di eliminare le non conformità, impegnando l’organizzazione ad individuare, valutare ed a tenere sotto controllo, nell’ambito delle attività svolte dall’Impresa, le cause sulle quali essa può esercitare un’influenza e, ove ciò non fosse possibile, tendere alla riduzione al minimo degli effetti, attivando azioni correttive. A tale scopo e nell’ottica del miglioramento continuo della prevenzione la Direzione Aziendale si impegna a riesaminare periodicamente il Sistema di Gestione e la presente politica, dandone adeguata visibilità all’interno dell’azienda.

La Direzione Aziendale della CASTALDO SpA considera l’applicazione efficace del Sistema di Gestione una responsabilità dell’intera organizzazione e richiama tutto il personale di ogni livello e grado all’ottemperanza della propria Politica ed alla osservanza di quanto definito nel Sistema di Gestione, nell’ambito delle rispettive competenze e responsabilità, in considerazione, tra l’altro, che la QUALITÀ del prodotto, la SICUREZZA dei lavoratori e la tutela dell’AMBIENTE e della SALUTE della popolazione è ottenuta da chi esegue e non da chi controlla.

La Direzione, inoltre, attraverso l’adozione del CODICE ETICO, dimostra di voler operare nel rispetto delle aspettative legittime dei propri stakeholder che hanno con l’azienda relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nella sua attività in modo coerente con la propria missione.

Con l'adozione del sistema di Gestione della RESPONSABILITÀ SOCIALE (SA 8000) si pone l'obiettivo di migliorare la qualità della vita coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto, cioè della collettività, e considerando l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche

In particolare, sono stakeholder in primo luogo i lavoratori, nonché, i collaboratori esterni, i clienti, i fornitori e i partner economici. Di seguito si definiscono i principi della politica per ognuno dei sistemi, affinché l'organizzazione possa stabilire gli obiettivi per soddisfare i requisiti e migliorare in continuo l'efficacia del Sistema di Gestione.

La politica per la qualità

Con l'applicazione del Sistema di Gestione Integrato e considerando la costruzione di opere sicure, affidabili come un obiettivo vincolante da raggiungere e garantire costantemente, la Direzione Aziendale definisce i seguenti principi della politica per la qualità che intende raggiungere:

- continuare ad adottare la Qualità come strumento per il miglioramento continuo del sistema gestione per la Qualità;
- osservare le leggi vigenti applicabili e soddisfare i requisiti sia impliciti che espressi nei contratti, per
- accrescere la soddisfazione del Cliente;
- mantenere le certificazioni UNI EN ISO 9001 sia ai fini SOA al fine di non precludersi sia la partecipazione a gare d'appalto di pubbliche e sia di operare nel mercato privato;
- promuovere, in tutta l'organizzazione, la consapevolezza dell'importanza di soddisfare i requisiti del Sistema e accrescere le capacità e le motivazioni del personale al fine di garantire, per tutti i processi dell'organizzazione, prestazioni efficaci ed efficienti;
- coinvolgere le ditte terze chiamate ad operare per l'Azienda, a condividere gli stessi criteri di qualità definiti nella presente politica;
- aumentare la competitività dell'Impresa riducendo i costi di esercizio, migliorando l'efficacia e l'efficienza dell'Organizzazione.
- Migliorare l'immagine e reputazione sul mercato e quindi costante riduzione del numero di reclami, incremento del numero dei clienti, incremento del fatturato del 15%, espansione territoriale e ingresso in nuove aree di mercato.

Per perseguire tali obiettivi la Direzione Aziendale si impegna a:

- gestire, monitorare e modificare i processi, in funzione delle evoluzioni organizzative, tecnologiche, legislative e normative, aggiornando il Sistema di Gestione e garantendone la continua conformità ai requisiti normativi;
- pianificare, gestire e controllare le opere da realizzare, osservando le leggi vigenti sulle costruzioni ed il rispetto dei requisiti qualitativi espressi nei contratti, rilevando prontamente e risolvendo al più presto le non conformità di prodotto e, per evitarne il ripetersi, impegnarsi nell'individuazione delle cause e nella loro correzione;
- garantire la realizzazione dei prodotti e servizi nei tempi stabiliti dal contratto e quando possibile accelerarne la consegna, ottimizzando i metodi realizzativi;
- attivare cicli di formazione/addestramento al personale (a tutti i livelli) sulla cultura della qualità e sulla salvaguardia dell'ambiente e della salute e sicurezza di tutte le parti interessate;
- stimolare i Fornitori ad una corretta gestione della qualità, coinvolgendole nell'identificazione ed analisi delle cause generatrici di non conformità e nell'individuazione di azioni/strumenti atti a prevenirle o limitarle, verificandone periodicamente l'attuazione ed analizzando con loro le risultanze.

La politica Ambientale ed Energetica

CASTALDO S.p.A., attiva nella “Produzione e assemblaggio di strutture metalliche e relativa installazione”, riconosce la tutela dell’ambiente e l’uso responsabile dell’energia come elementi strategici per uno sviluppo sostenibile, in grado di coniugare competitività economica e rispetto per le generazioni future. L’azienda ha ottenuto la **registrazione EMAS** e ha adottato un **Sistema di Gestione Integrato** conforme alle norme **UNI EN ISO 14001** e **ISO 50001**, con l’obiettivo di ridurre in modo strutturato l’impatto ambientale delle proprie attività, migliorare l’efficienza energetica e contribuire alla transizione verso un’economia a basse emissioni di carbonio.

In questo quadro, la Direzione ha definito alcuni obiettivi generali che orientano le scelte aziendali verso la sostenibilità ambientale:

- controllo dei consumi energetici ed emissioni di gas ad effetto serra;
- controllo dei consumi e gli scarichi idrici in azienda;
- applicazione della gestione del rischio nella gestione dei processi;
- individuazione e mitigazione dei rischi correlati alle attività aziendali sull’ambiente esterno (emissioni di polveri, rumore e odori, inquinamento accidentale e congestione stradale);
- differenziazione, riduzione e recupero dei rifiuti;
- coinvolgimento attivo dei fornitori, dei clienti e delle imprese esecutrici sui principi di sostenibilità;
- promozione della formazione e della consapevolezza interna.

Attraverso il Sistema di Gestione Ambientale ed Energetico, CASTALDO S.p.A. si impegna a:

- assicurare il rispetto delle prescrizioni legali applicabili e delle altre prescrizioni che l’organizzazione sottoscrive e che riguardano gli aspetti ambientali dell’Azienda;
- fornire piena cooperazione alle comunità locali ed agli enti competenti, assicurando completa trasparenza nell’informazione e nella comunicazione verso l’esterno;
- promuovere ad ogni livello della propria organizzazione, ciascuno nell’ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, un senso di responsabilità verso la tutela dell’ambiente;
- accertare gli effetti delle attività svolte dall’impresa sull’ambiente mediante approfondite analisi delle risorse naturali necessarie, degli aspetti ambientali significativi, dell’uso di attrezzature e di sostanze pericolose;
- coinvolgere le ditte terze chiamate ad operare per l’Azienda, a condividere gli stessi criteri per la tutela dell’ambiente definiti nella presente politica;

La Direzione aziendale definisce i seguenti obiettivi annuali, monitorati e riesaminati periodicamente:

1. Consumo elettrico specifico

- riduzione del 5% rispetto al valore 2024 (11,9 MWh/addetto → ≤ 11,4 MWh/addetto);

2. Consumo di gasolio

- riduzione del 6% rispetto al valore 2024 (880 litri/addetto → ≤ 830 litri/addetto);

3. Consumo idrico specifico

- riduzione del 9% (38,64 m³/addetto → ≤ 35 m³/addetto);

4. Rifiuti non pericolosi per addetto

- riduzione del 6% (20,13 t/addetto → ≤ 19,00 t/addetto);

5. Rifiuti pericolosi complessivi

- contenimento sotto le 7 t/anno.

Tali obiettivi potranno subire scostamenti proporzionali in caso di variazione significativa dell'attività produttiva, quali l'apertura di nuovi cantieri o variazioni nel volume delle commesse.

Per conseguire questi obiettivi, CASTALDO S.p.A. si impegna a:

- Rispettare tutte le normative ambientali ed energetiche applicabili;
- Promuovere la responsabilità ambientale a tutti i livelli organizzativi;
- Analizzare e gestire i principali rischi ambientali delle proprie attività;
- Coinvolgere i partner esterni nel rispetto dei criteri ambientali adottati;
- Formare e aggiornare costantemente il personale;
- Comunicare con trasparenza gli impegni ambientali a stakeholder, clienti e fornitori.

Tutela della biodiversità

CASTALDO S.p.A. riconosce che la biodiversità - intesa come la varietà e variabilità degli organismi viventi e degli ecosistemi in cui essi vivono, secondo la definizione della Convenzione ONU sulla Diversità Biologica - rappresenta un patrimonio da tutelare, in linea con i principi della Direttiva 79/409/CEE "Uccelli" e della Direttiva 92/43/CEE "Habitat". In questo contesto, l'azienda si impegna a proteggere il valore naturale dei territori interessati dalle proprie attività, consapevole che anche lavorazioni non direttamente impattanti possono generare effetti secondari su aria, acqua, suolo, ecosistemi e specie animali o vegetali.

La strategia aziendale sulla biodiversità si fonda sui seguenti principi guida:

- Conservazione degli ecosistemi, in particolare nelle aree naturali sensibili o protette;
- Monitoraggio e mitigazione degli impatti diretti e indiretti delle attività aziendali;
- Promozione della cultura della biodiversità attraverso iniziative interne ed esterne;
- Integrazione degli aspetti legati alla biodiversità nel Sistema di Gestione Ambientale.

Tali principi si traducono in azioni concrete, in conformità al D. Lgs. 152/2006, attraverso:

- L'integrazione preventiva degli impatti ecologici nella progettazione di impianti e cantieri;
- L'adozione di misure tecniche e organizzative per ridurre l'alterazione degli habitat;
- L'informazione, la formazione e la sensibilizzazione del personale sulle tematiche legate alla conservazione della biodiversità.

In particolare l'azienda si prefigge i seguenti obiettivi quantitativi:

1. Formazione del personale

- Erogare almeno 4 ore di formazione annuale sulle tematiche della biodiversità per il personale tecnico coinvolto nelle attività di progettazione ed esecuzione dei lavori.

2. Check-list ambientale aggiornata

- Includere, entro l'anno, una voce dedicata alla biodiversità (presenza habitat, specie protette, aree sensibili) in almeno una check-list operativa di cantiere.

Approvvigionamento sostenibile

La società si impegna a promuovere il principio di approvvigionamento sostenibile con i propri fornitori identificando e gestendo gli impatti ambientali, sociali ed economici all'interno della catena di approvvigionamento, impegnandosi ad acquistare materiali e beni etici e responsabili.

Obiettivi primari sono:

- evitare un impatto sociale e ambientale negativo nella catena di fornitura;
- ridurre l'impatto ambientale derivante dall'attività lavorativa tramite l'acquisto di materiali che rispettino standards ambientali riconosciuti.

Le pratiche di approvvigionamento sostenibile sono le seguenti:

- fornitura di materiali e utilizzo di servizi in linea con i principi internazionali volti a promuovere e proteggere i diritti umani riconosciuti dal Global Compact e definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dalla Dichiarazione dell'organizzazione Internazionale del Lavoro;
- inclusione dei criteri di sostenibilità come parte del processo di valutazione dei fornitori e subappaltatori;
- applicazione della legislazione ambientale e di sicurezza in materia di appalti, compresi gli obblighi internazionali in materia di cambiamenti climatici e sviluppo eco sostenibile quali la riduzione delle emissioni di CO2 e la protezione della biodiversità;
- dare priorità ai Fornitori che hanno inserito pratiche etiche e sostenibili all'interno della propria organizzazione e le perseguono anche all'interno della propria catena di approvvigionamento;
- promuovere un livello di consapevolezza della sostenibilità tra i partner della catenadi fornitura e incoraggiarli a d adottare pratiche sostenibili;
- perseguire il miglioramento continuo delle pratiche di approvvigionamento;
- evitare l'uso di prodotti potenzialmente nocivi per l'ambiente;
- promuovere l'approvvigionamento di prodotti a base di legno da fonti sostenibili;
- utilizzare prodotti che hanno un impatto minimo sull'ambiente, sia locale che globale.

In particolare l'azienda si prefigge i seguenti obiettivi quantitativi:

1. Uso del prodotto

- garantire che il 100% dei prodotti realizzati soddisfino gli standard di efficienza energetica e i limiti di emissione stabiliti dalle normative cogenti.

2. Fine di vita del prodotto

- raggiungere il 18% dei rifiuti destinati al riciclo.

3. Salute e sicurezza dei clienti

- mantenere al 100% la percentuale dei prodotti sottoposti a controlli di qualità e sicurezza prima della messa in esercizio.

I fattori presi in considerazione includono la sostenibilità della produzione di risorse, i trasporti, l'energia utilizzata, il consumo di materie prime e la produzione di rifiuti.

La politica per la salute e sicurezza dei lavoratori

La sicurezza, la salute ed il benessere dei dipendenti e di tutte le persone che operano per la società, sono valori fondamentali della mission aziendale. Un'attenta pianificazione delle attività e l'implementazione di idonee misure di prevenzione costituiscono la base per il raggiungimento degli obiettivi che l'azienda si è prefissata.

La tutela di dipendenti, clienti, fornitori guida sia l'approccio strategico al business che delle attività quotidiane. La società si impegna a diffondere la cultura della sicurezza promuovendo comportamenti responsabili e consapevoli dei

rischi e a mettere a disposizione risorse organizzative ed economiche con l'obiettivo non solo di prevenire incidenti e malattie professionali ma anche di migliorare continuamente le condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

IMPEGNI E OBIETTIVI

1. **Rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza**, garantendo la conformità alle vigenti disposizioni di legge e alle prescrizioni applicabili assicurando il mantenimento di un efficace Sistema di Gestione Integrato secondo i requisiti della Norma UNI ISO 45001:2018.
2. **Rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori** garantendo luoghi e condizioni di lavoro sicuri, fornendo attrezzature idonee alle fasi lavorative e garantendone il corretto uso e funzionamento, monitorando costantemente tutti i rischi e le interferenze nei singoli processi e tendendo all'obiettivo "zero infortuni" attraverso l'attuazione di tutte le misure necessarie in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire infortuni, lesioni e malattie professionali;
3. **Responsabilità condivisa e coinvolgimento delle persone** al fine di promuovere la cultura della prevenzione, attraverso l'adozione di tutte le misure necessarie, il monitoraggio ed il controllo dei processi e la segnalazione di eventuali comportamenti contrari ai principi su menzionati;
4. **Adozione di un approccio preventivo** che preveda:
 - dispositivi di protezione adeguati;
 - una scrupolosa attività di audit e valutazione del rischio;
 - implementazione di piani di miglioramento;
 - regolare manutenzione dei luoghi di lavoro, delle attrezzature, degli impianti e dei dispositivi di sicurezza e protezione;
 - adozione di tecnologie e sistemi innovativi per operare in sicurezza.
5. **Rispetto della persona**, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso della persona e contrario a qualsiasi forma di aggressività, sia essa fisica o verbale;
6. **Sicurezza dei prodotti** garantendone la conformità alle più restrittive normative applicabili in materia di salute e sicurezza.
7. **Salute e sicurezza lungo la catena di fornitura** richiedendo ai propri fornitori di definire e adottare comportamenti e standard di salute e sicurezza allineati con la seguente politica.
8. **Comunicazione e formazione** continua supportando lo sviluppo delle competenze necessarie per lo svolgimento delle attività lavorative, erogando programmi di addestramento e formazione utili ad identificare e gestire correttamente i rischi e creare così una maggiore consapevolezza;
9. **Miglioramento continuo** del sistema di gestione della salute e sicurezza, in linea con le dinamiche di sviluppo del business e con l'individuazione di aree di miglioramento, attraverso il costante riesame dello stesso, la definizione di criteri e metodologie atte a valutare gli aspetti critici relativi alle proprie attività, garantendo così l'adeguatezza e il miglioramento continuo del Sistema Integrato mediante l'utilizzo di opportuni indicatori e la definizione di obiettivi e traguardi di sviluppo.

In particolare l'azienda si prefigge i seguenti obiettivi quantitativi:

1. **Formazione e aggiornamento obbligatori**
 - Garantire che il 100% dei lavoratori riceva aggiornamento annuale sui temi della salute e sicurezza, con particolare attenzione a rischi specifici dei cantieri e alle novità normative.
2. **Riduzione degli infortuni**
 - Obiettivo: tendere a 0 infortuni.
3. **Condizioni lavorative**

Garantire a tutti i dipendenti buone condizioni lavorative offrendo loro salari, orari di lavoro e benefit adeguati.

Obiettivi sono:

- mantenere per tutti i dipendenti il livello di benefit raggiunto ed il 100% di copertura sanitaria;
- mantenere a 0 il numero di reclami sui luoghi di lavoro.

In questo contesto, la “cultura della sicurezza” viene costruita sviluppando la consapevolezza e promuovendo comportamenti responsabili. In quest’ottica, tutti i processi sono orientati ad individuare e definire i rischi per i lavoratori legati alle loro specifiche attività, gli standard e le istruzioni operative per la prevenzione e protezione, i fabbisogni formativi in materia di sicurezza e connesse modalità di erogazione, tempi, ruoli e responsabilità per le ispezioni periodiche e la sorveglianza ed i meccanismi di monitoraggio e riesame.

La politica di prevenzione della corruzione

CASTALDO S.p.A., consapevole del proprio ruolo etico e istituzionale nel contesto in cui opera, si impegna ad attuare un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016. Tale sistema è integrato con gli altri strumenti organizzativi, gestionali e normativi esistenti, in particolare con il Modello 231, il Codice Etico e la normativa anticorruzione vigente.

L’Organizzazione riconosce che relazioni con stakeholder esterni - pubblici e privati - possono influenzare o essere influenzate dalle attività aziendali, e per questo ha identificato tali soggetti e i requisiti ad essi connessi (obbligatori o volontari), adottando misure atte a gestire tali rapporti in trasparenza e legalità.

CASTALDO S.p.A. garantisce che:

- La politica anticorruzione è attuata nelle strategie aziendali e comunicata a tutti i livelli dell'organizzazione;
- Sono attribuite responsabilità chiare e sono in vigore adeguati controlli per tutti i processi a rischio;
- Esistono flussi informativi efficaci e meccanismi reattivi rispetto a segnalazioni e violazioni;
- I rischi di corruzione vengono identificati, valutati e riesaminati coerentemente con il contesto operativo;
- Sono adottate misure ragionevoli e proporzionate per prevenire, rilevare e gestire casi di corruzione;
- Il sistema è costantemente riesaminato in base ai cambiamenti interni o esterni e aggiornato in ottica di miglioramento continuo;
- Vengono soddisfatti tutti i requisiti della norma ISO 37001, del presente Manuale e della normativa applicabile.

La Direzione di CASTALDO S.p.A. si impegna formalmente a:

- Vietare qualsiasi forma di corruzione, diretta o indiretta, attiva o passiva;
- Assicurare la conformità alle leggi nazionali e internazionali in materia anticorruzione;
- Promuovere una cultura aziendale improntata all’integrità, alla trasparenza e alla responsabilità;
- Stabilire, monitorare e riesaminare obiettivi misurabili per garantire l’efficacia del sistema.

In particolare l’azienda si prefigge i seguenti obiettivi quantitativi:

1. Formazione mirata per il personale a rischio

- L’azienda si impegna a garantire, entro il 2025, la formazione almeno del 50% del personale impiegato in aree o ruoli potenzialmente esposti a rischio corruttivo. L’obiettivo è promuovere consapevolezza, responsabilità e comportamenti coerenti con la cultura della legalità.

2. Inserimento di clausole anticorruzione nei nuovi contratti

Entro il 2026, si prevede di inserire clausole specifiche in materia di anticorruzione in almeno il 60% dei nuovi contratti stipulati con fornitori operanti in ambiti ritenuti sensibili o strategici.

Diversità ed inclusione (ISO 30415) e Parità di genere (PdR 125) e Responsabilità sociale (SA8000)

Castaldo S.p.A. considera la diversità, l'inclusione e la parità di genere valori fondamentali e imprescindibili. Tali principi sono integrati nelle politiche strategiche, nei processi organizzativi e nella cultura d'impresa come elementi abilitanti del benessere lavorativo, della competitività e della sostenibilità nel lungo periodo.

L'azienda ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022 e un Sistema di Gestione sulla diversità e inclusione secondo la ISO 30415:2021, attuando meccanismi societari, organizzativi e gestionali fondati sul rispetto della dignità, della libertà e dei diritti delle persone. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, libero da discriminazioni, in cui ciascuna persona possa esprimere il proprio potenziale e partecipare pienamente alla vita professionale dell'organizzazione.

Castaldo S.p.A. si impegna a:

- **garantire pari opportunità** nell'accesso, nello sviluppo professionale, nella remunerazione e nella valorizzazione del personale, indipendentemente da genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica e culturale, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa o appartenenza sociale;
- **prevenire ogni forma di discriminazione**, diretta o indiretta, multipla o intersezionale;
- **valorizzare le differenze** attraverso iniziative di sviluppo, formazione, flessibilità organizzativa e ascolto attivo;
- **adottare prassi eque nei processi di selezione, carriera, retribuzione e conciliazione vita-lavoro**;
- **garantire la trasparenza delle informazioni** e la pubblicazione annuale del Piano Strategico di Parità di Genere e dei relativi KPI nella sezione "Responsabilità Sociale" del sito aziendale;
- **favorire relazioni con partner e fornitori allineati ai medesimi valori** di equità, inclusione e rispetto dei diritti umani.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

L'implementazione dei principi è affidata a:

- Sistema di Gestione D&I (ISO 30415) e Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125);

- Responsabile del Sistema di Gestione (RSGI) nominato dalla Direzione;
- Comitato D&I / Parità di Genere composto da Direzione Generale, HR e RSGI;
- Pubblicazione annuale dei risultati del Piano Strategico Parità di Genere e dei KPI monitorati nella sezione "Responsabilità sociale" del sito.

Inoltre, Castaldo S.p.A., intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale relativamente ai seguenti aspetti:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Castaldo S.p.A. nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

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

GESTIONE DELLA CARRIERA

Castaldo S.p.A. 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. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere; Considerando il passaggio di carriera legato all'organico aziendale, almeno 1/3 del nostro organico deve essere rappresentato dal genere femminile;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

Castaldo S.p.A., 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. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti; La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero personale;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero personale;
- A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

Castaldo S.p.A. 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. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento; La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Castaldo S.p.A. 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. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere; L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Castaldo S.p.A. ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione; La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni; Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Inoltre, Castaldo S.p.A., da sempre attenta al rispetto dei diritti fondamentali della persona e alla promozione di

condizioni di lavoro eque e sostenibili, ha adottato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità allo standard internazionale SA 8000:2014.

Questa scelta strategica riflette l'impegno concreto dell'organizzazione a integrare nella propria cultura aziendale i principi della responsabilità sociale, in coerenza con le aspettative dei clienti, dei lavoratori, dei fornitori e di tutti gli stakeholder.

Obiettivi della Politica SA8000:

- La Direzione aziendale ha definito i seguenti obiettivi generali come guida all'attuazione della propria politica:
- Migliorare la qualità della vita e promuovere uno sviluppo sostenibile, che coniughi responsabilità sociale, tutela ambientale e performance economica.
- Favorire un dialogo aperto e trasparente con tutti gli interlocutori sociali dell'azienda, attraverso sistemi strutturati di comunicazione interna ed esterna, con particolare riferimento alla pubblicazione annuale del Bilancio SA8000.
- Coinvolgere e motivare il personale, potenziandone le competenze e la consapevolezza mediante attività continue di formazione, informazione e sensibilizzazione su tematiche sociali e valoriali.
- Garantire il rispetto delle normative nazionali e internazionali in materia di tutela del lavoro, comprese le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e i principi fondamentali della responsabilità sociale.
- Estendere i principi etici alla catena di fornitura, selezionando con cura fornitori e subfornitori che condividano e applichino standard etici equivalenti.
- Tutelare i diritti, la salute e la sicurezza dei lavoratori, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni persona.
- Promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e delle pratiche sociali interne, tramite l'applicazione coerente e la diffusione dei principi etici su cui si fonda il sistema SA8000.

La Direzione è fermamente impegnata a dare piena attuazione a questa politica, rendendola parte integrante della strategia aziendale e testimoniandone l'efficacia di fronte a tutte le parti interessate, interne ed esterne.

Questo impegno si traduce anche in:

- Adozione delle più moderne tecniche organizzative a supporto dei lavoratori e degli stakeholder;
- Promozione della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in conformità alle normative vigenti;
- Pianificazione annuale di obiettivi specifici in ambito SA8000, diffusi in modo capillare a tutto il personale.

Per garantire la massima trasparenza e il corretto funzionamento del sistema di certificazione, si riportano i riferimenti ufficiali degli organismi competenti:

Ente elaboratore dello standard SA8000: Social Accountability International (SAI)

Ente di accreditamento: SAAS – Social Accountability Accreditation Services

Email: saas@saasaccreditation.org

Organismo di certificazione: ABS Quality Evaluations

Email: info-es@abs-qe.com

L'azienda si prefigge così i seguenti obiettivi quantitativi:

1. Diritti umani delle parti interessate esterne

- mantenere a 0 il Numero di segnalazioni per discriminazione e abusi nei confronti dei clienti;

2. Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani

- mantenere a 0 il numero di casi segnalati per lavoro infantile, obbligato e forzato.

3. Dialogo sociale

- mantenere al 100% il numero di dipendenti inclusi in un contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. Diversità, equità e inclusione

- Mantenere a 0 il numero di reclami per discriminazioni e molestie.

5. Anticorruzione e concussione

- mantenere a 0 il numero di segnalazioni gestite attraverso il canale di whistleblowing;

6. Conflitto d'interesse

- mantenere a 0 il numero di segnalazioni di potenziali conflitti d'interesse ricevute tramite il sistema whistleblowing.

7. Formazione obbligatoria su rispetto e prevenzione delle molestie

- erogare una formazione annuale obbligatoria sui temi del rispetto interpersonale e della prevenzione delle molestie a non meno del 90% del personale.

8. Redazione del rapporto periodico di monitoraggio di genere

- redigere un rapporto periodico sul bilanciamento di genere che evidenzia la distribuzione del personale maschile e femminile per livelli organizzativi, funzioni, aree operative e ruoli apicali.

Sicurezza delle informazioni

Tutte le informazioni trattate da Castaldo S.p.A. sono protette in modo adeguato, in funzione della loro classificazione. Esse sono gestite con la massima riservatezza, accuratezza e affidabilità, e sono disponibili per gli usi consentiti in ogni momento.

L'obiettivo prioritario è garantire un adeguato livello di protezione dei dati aziendali, individuando, valutando e trattando i rischi legati ai servizi aziendali. Le misure di sicurezza adottate assicurano che le informazioni siano trattate in modo da garantire:

- Riservatezza: Le informazioni devono essere accessibili solo a chi ha i privilegi necessari.
- Integrità: Le informazioni devono essere modificate esclusivamente da personale autorizzato.
- Disponibilità: Le informazioni devono essere accessibili e utilizzabili quando necessario.

In particolare, l'azienda si propone di:

- aumentare la protezione degli accessi garantendo che almeno il 100% delle credenziali sensibili siano protette da autenticazione;
- assicurare che il 100% dei dispositivi aziendali siano aggiornati con le ultime patch di sicurezza;
- ridurre le violazioni di sicurezza tendendo a 0 incidenti sulla sicurezza informativa.

In particolare l'azienda si prefigge i seguenti obiettivi quantitativi:

1. Protezione delle credenziali di accesso

- garantire che almeno il 95% delle credenziali di accesso ai sistemi aziendali sia protetto mediante meccanismi di autenticazione sicura (es. password complesse, autenticazione a due fattori, sistemi di cifratura).

2. Aggiornamento dei dispositivi aziendali

- mantenere almeno il 90% dei dispositivi aziendali – inclusi server, postazioni di lavoro e dispositivi mobili – costantemente aggiornato con le ultime patch di sicurezza rilasciate dai fornitori.

3. Contenimento degli incidenti informatici

- limitare a 0 il numero di incidenti confermati che comportino violazioni della sicurezza delle informazioni (ad esempio: accessi non autorizzati, perdite di dati, ransomware).

Alla presente Politica sarà data la massima diffusione distribuendola a tutto il personale, a tutte le parti interessate e a chiunque ne faccia richiesta. La direzione provvederà a riesaminare periodicamente la presente politica ed il SGI attuato, per valutarne la correttezza, l' idoneità e l' efficacia, anche in relazione alle variazioni sia interne sia esterne, nell'ottica del miglioramento continuo.

La direzione

Napoli, 31.12.2024