
Politica per la responsabilità sociale e la parità di genere

SIA S.p.A. (di seguito SIA), consapevole del proprio ruolo di azienda a partecipazione pubblica di interesse collettivo, riconosce la centralità della persona come fondamento di ogni attività aziendale.

Nel rispetto dei valori sanciti dal proprio Codice Etico (in particolare ai paragrafi 3.6 – Tutela della riservatezza, 3.7 – Tutela del lavoro e dei dipendenti, 3.8 – Risorse Umane), l'Azienda promuove un ambiente di lavoro in cui dignità, equità, sicurezza, inclusione e dialogo sono elementi essenziali.

SIA ha scelto di integrare il proprio Sistema di Gestione – già certificato secondo ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 – con i requisiti della PAS 24000:2022 e della UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di:

- ✓ promuovere responsabilità sociale, etica e trasparenza;
- ✓ tutelare i diritti umani e garantire condizioni di lavoro dignitose e sicure;
- ✓ favorire la parità di genere e l'equità di trattamento;
- ✓ prevenire ogni forma di discriminazione o comportamento scorretto;
- ✓ assicurare la partecipazione attiva dei lavoratori e delle RSA;
- ✓ adottare un approccio sistemico al miglioramento continuo delle prestazioni sociali e di genere.

La presente Politica, pertanto:

- ✓ definisce gli impegni dell'Azienda in materia di responsabilità sociale e parità di genere;
- ✓ si applica a tutto il personale, a tutte le sedi, ai partner, ai fornitori e agli stakeholder rilevanti;
- ✓ rappresenta un'estensione del SGI e del Modello 231, con cui deve essere coerente;
- ✓ costituisce informazione documentata ai sensi del SGI.

La Direzione è responsabile della diffusione, comprensione e attuazione della Politica.

Tutti i lavoratori, collaboratori e partner sono tenuti a rispettarne i principi, con il supporto dell'area QHSE, del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Comitato Guida per la Parità e la Responsabilità Sociale appositamente costituito.

La presente Politica:

- ✓ è comunicata a tutto il personale e condivisa con i principali stakeholder;
- ✓ è pubblicata sul sito aziendale;
- ✓ è oggetto di formazione e sensibilizzazione;
- ✓ è monitorata e riesaminata periodicamente per verificarne efficacia e adeguatezza;
- ✓ è supportata da obiettivi specifici e misurabili definiti e riesaminati con il contributo della Direzione, delle funzioni aziendali interessate e del Comitato Guida per la Parità e la Responsabilità Sociale.

S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.

Olmeto Voc. Casanova - 06055 Marsciano (PG) - Tel. 075/879971 - Fax. 075/8784053

E-mail: info@siaambiente.it – PEC: s.i.a.spa@legalmail.it - Web: www.siaambiente.it

CCIAA 173599 del 06/09/93 – Iscriz. Trib. 25199 del 26/08/1993 - P.IVA 02012470544 - Capitale Sociale € 597.631,00 i.v.

I nostri impegni per la Responsabilità sociale

In conformità al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai sensi della norma PAS24000, SIA S.p.A. si impegna a rispettare la normativa vigente nazionale, le convenzioni e le raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU – United Nations Organization.

Diritti umani e due diligence

SIA riconosce la tutela dei diritti umani come presupposto irrinunciabile. L'Azienda:

- ✓ individua, previene e mitiga rischi sociali, inclusi potenziali impatti sui diritti fondamentali;
- ✓ adotta un processo di due diligence sociale per monitorare attività interne e catena di fornitura;
- ✓ assicura rimedi efficaci in caso di violazioni.

Lavoro forzato

SIA non tollera alcuna forma di lavoro forzato, coatto o irregolare. In particolare:

- ✓ non vengono trattenuti documenti personali o imposte penali indebite;
- ✓ ogni persona mantiene la libertà di movimento;
- ✓ nessun costo di reclutamento è posto a carico del dipendente.

Lavoro minorile

L'Azienda:

- ✓ rispetta rigorosamente le normative sull'età minima al lavoro;
- ✓ applica processi di verifica dell'età;
- ✓ adotta misure correttive basate sul superiore interesse del minore.

Libertà di associazione e dialogo sociale

SIA tutela la libertà dei lavoratori di costituire rappresentanze sindacali e di partecipare ad attività sindacali senza discriminazioni.

In linea con il proprio Codice Etico, promuove un clima di collaborazione e confronto costruttivo con RSA e RLS.

Non discriminazione e trattamento equo

L'Azienda garantisce pari opportunità e condanna qualsiasi forma di discriminazione fondata su genere, età, etnia, orientamento sessuale, religione, disabilità o altro elemento personale.

È vietata ogni forma di abuso, molestia, violenza o comportamento intimidatorio, come già previsto da Codice Etico, dal MOGC e dalla Politica per la Prevenzione delle molestie sul posto di lavoro.

Salute, sicurezza e benessere

SIA S.p.A. come già affermato nella propria politica integrata per la qualità, l'ambiente e la sicurezza, adotta tutte le misure necessarie per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in accordo con quanto disposto dal D.lgs. 81/08 e dal proprio SGSL conforme alla norma ISO 45001 e al Codice Etico.

S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.

Olmeto Voc. Casanova - 06055 Marsciano (PG) - Tel. 075/879971 - Fax. 075/8784053

E-mail: info@siaambiente.it – PEC: s.i.a.spa@legalmail.it - Web: www.siaambiente.it

CCIAA 173599 del 06/09/93 – Iscriz. Trib. 25199 del 26/08/1993 - P.IVA 02012470544 - Capitale Sociale € 597.631,00 i.v.

Inoltre, al fine di tutelare al meglio la salute e la sicurezza dei lavoratori e la tutela dell'ambiente e della collettività in cui opera, SIA vuole ribadire nella presente politica il diritto/dovere che essa attribuisce a ciascun lavoratore di intervenire e interrompere qualsiasi attività che ritenga possa mettere seriamente a rischio la salute e la sicurezza propria e quella dei colleghi o comportare rischi per l'ambiente. Pertanto, invita tutto il suo personale a fermare qualsiasi attività che possa mettere a rischio la propria salute e sicurezza o quella degli altri al fine di prevenire il verificarsi di ogni tipologia di incidente, infortunio, malattia professionale, danni a beni materiali o all'ambiente.

“Nessuna colpa o responsabilità può essere attribuita ad un lavoratore che segnali, in buona fede, una situazione a rischio o che fermi le attività, anche se tale azione dovesse successivamente risultare non necessaria”

Rapporti di lavoro e retribuzioni

SIA assicura:

- ✓ contratti chiari e conformi al CCNL;
- ✓ retribuzioni regolari e trasparenti;
- ✓ parità di trattamento nei percorsi professionali;
- ✓ correttezza e buona fede nei rapporti di lavoro.

Orario di lavoro

L'Azienda garantisce il rispetto della normativa e del CCNL in materia di:

- ✓ orario settimanale,
- ✓ riposi, ferie, permessi,
- ✓ straordinari regolati e volontari.

Catena di fornitura responsabile

SIA privilegia fornitori che operano nel rispetto di:

- ✓ diritti umani,
- ✓ lavoro dignitoso,
- ✓ salute e sicurezza,
- ✓ parità di genere e non discriminazione.

Etica, integrità e anticorruzione

In coerenza con il Modello 231 e il Codice Etico:

- ✓ sono vietati corruzione, frode, favoritismi e conflitti di interesse;
- ✓ è promossa la cultura della trasparenza nelle decisioni;
- ✓ ogni dipendente è responsabile del rispetto dei principi etici aziendali.

S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.

Olmeto Voc. Casanova - 06055 Marsciano (PG) - Tel. 075/879971 - Fax. 075/8784053

E-mail: info@siaambiente.it – PEC: s.i.a.spa@legalmail.it - Web: www.siaambiente.it

CCIAA 173599 del 06/09/93 – Iscriz. Trib. 25199 del 26/08/1993 - P.IVA 02012470544 - Capitale Sociale € 597.631,00 i.v.

I nostri impegni per la parità di genere

SIA, nel rispetto della UNI/PdR 125:2022 e tenendo conto del proprio contesto organizzativo, caratterizzato da una prevalente presenza maschile, si impegna a promuovere e garantire la parità di genere, favorendo la presenza, la partecipazione e la crescita professionale delle donne all'interno dell'Azienda.

In questa prospettiva, l'Azienda si impegna a valorizzare le diversità presenti nei ruoli, a rimuovere stereotipi e ostacoli culturali e a sviluppare processi organizzativi — inclusi quelli di selezione e assunzione — capaci di favorire una maggiore presenza femminile, sostenendo la partecipazione, la crescita e l'empowerment delle donne nelle attività operative e gestionali.

SIA ritiene che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare un importante valore sociale nel contesto istituzionale in cui opera, costituisca un vero fattore di sviluppo del proprio business e di qualità dei servizi erogati alla collettività.

Per questi motivi la Società si impegna a:

- ✓ creare un ambiente di lavoro in cui si riconosce e si valorizza l'unicità di ogni persona e il contributo di ciascuna lavoratrice e lavoratore;
- ✓ garantire che tutti siano trattati con dignità e rispetto, senza tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestia o maltrattamento in ambito lavorativo o in situazioni connesse al lavoro;
- ✓ incoraggiare chi ritiene di aver subito comportamenti discriminatori, vessatori o molesti a esprimere le proprie preoccupazioni, sentendosi tutelato da qualsiasi potenziale forma di ritorsione;
- ✓ verificare periodicamente pratiche e procedure di selezione, sviluppo e gestione del personale, affinché l'equità e la parità di trattamento siano effettivamente garantite.

Tutte le decisioni relative a selezione, assunzione, promozioni, politiche retributive, sviluppo professionale, formazione e condizioni di lavoro sono assunte indipendentemente da età, etnia, colore della pelle, sesso, provenienza geografica, religione, disabilità, orientamento sessuale o identità di genere.

SIA è contraria a ogni forma di discriminazione. Tutti i dipendenti, a prescindere dalla tipologia contrattuale (tempo pieno, part-time, determinato, ecc.), sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando l'Azienda seleziona candidati per assunzione, promozione, formazione o altri benefici, lo fa sulla base di attitudini, competenze e risultati. A tutte le persone viene offerto supporto e incoraggiamento per sviluppare il proprio potenziale e contribuire con i propri talenti.

L'obiettivo è creare un ambiente nel quale donne e uomini, in tutta la loro diversità, siano liberi di compiere le proprie scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare ai processi decisionali e guidare SIA.

Al fine di garantire l'impegno per la parità di genere l'Azienda gestisce i sei aspetti fondamentali dell'intero "ciclo di vita" lavorativo:

- ✓ Selezione e assunzione
- ✓ Gestione della carriera
- ✓ Equità salariale
- ✓ Genitorialità e cura
- ✓ Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.

Olmeto Voc. Casanova - 06055 Marsciano (PG) - Tel. 075/879971 - Fax. 075/8784053

E-mail: info@siaambiente.it – PEC: s.i.a.spa@legalmail.it - Web: www.siaambiente.it

CCIAA 173599 del 06/09/93 – Iscriz. Trib. 25199 del 26/08/1993 - P.IVA 02012470544 - Capitale Sociale € 597.631,00 i.v.

✓ Prevenzione di abusi e molestie

Per ciascuna di queste aree SIA ha definito politiche e processi specifici, oggetto di analisi e verifica periodica, e ha individuato obiettivi di parità dettagliati nel Piano Strategico per la Parità di Genere, elaborato congiuntamente dalla Direzione e dal Comitato Guida per la Parità e la Responsabilità Sociale e dai responsabili delle funzioni interessate.

Selezione e assunzione

SIA adotta pratiche di selezione che garantiscono valutazioni basate su capacità e competenze, promuovendo, ove possibile, shortlist di candidati tendenzialmente paritetiche uomo–donna. Non sono ammesse domande relative a stato civile, gravidanza o responsabilità di cura. Le persone coinvolte nei processi di recruiting sono formate sui temi della parità di genere e dei bias inconsci.

Gestione della carriera

Il sistema di valutazione e sviluppo si fonda sul dialogo continuo tra responsabili e collaboratori. I piani di sviluppo sono definiti senza discriminazioni di genere, con criteri trasparenti e coerenti con le competenze e le responsabilità. Nelle nomine e nelle successioni si promuove la presenza del genere meno rappresentato, in particolare nei ruoli di maggiore responsabilità. Sono previsti momenti formativi dedicati a parità di genere, inclusione e valorizzazione delle differenze. In caso di conclusione del rapporto di lavoro, SIA utilizza strumenti di exit interview, con particolare attenzione a eventuali criticità collegate a difficoltà di conciliazione o motivazioni riconducibili al genere.

Equità salariale

La politica retributiva di SIA è improntata a equità, trasparenza e non discriminazione, in coerenza con il Codice Etico. Gli interventi retributivi e i sistemi premianti si basano su responsabilità, risultati e qualità dell'apporto professionale, tenendo conto dei riferimenti di mercato e del CCNL. L'Azienda monitora nel tempo i possibili differenziali retributivi di genere e, ove necessario, individua azioni correttive. Le politiche retributive, inclusi benefit e strumenti di welfare, sono comunicate in modo chiaro al personale.

Genitorialità e cura

SIA non considera la genitorialità un ostacolo alla crescita professionale, ma un aspetto da tutelare e sostenere. L'Azienda:

- ✓ supporta maternità e paternità con azioni di informazione, formazione e accompagnamento;
- ✓ supporta il rientro dal congedo con iniziative di ri-orientamento;
- ✓ presta attenzione alle esigenze di chi svolge ruoli di caregiver familiare, compatibilmente con il servizio.

In particolare, con riferimento alle politiche di genitorialità, considerando che SIA opera in un contesto lavorativo a prevalenza maschile, l'Azienda si impegna a rivolgere tali politiche anche ai lavoratori uomini, promuovendo attivamente la conoscenza e l'utilizzo dei diritti previsti dalla normativa vigente (congedi, permessi, misure di sostegno e cura), al fine di favorire una reale condivisione delle responsabilità familiari e una cultura di parità.

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

Nel rispetto delle esigenze di servizio pubblico, SIA promuove, ove possibile, misure organizzative che facilitino il bilanciamento tra vita privata e lavoro (es. part-time, flessibilità oraria, utilizzo di strumenti telematici per riunioni e

S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.

Olmeto Voc. Casanova - 06055 Marsciano (PG) - Tel. 075/879971 - Fax. 075/8784053

E-mail: info@siaambiente.it – PEC: s.i.a.spa@legalmail.it - Web: www.siaambiente.it

CCIAA 173599 del 06/09/93 – Iscriz. Trib. 25199 del 26/08/1993 - P.IVA 02012470544 - Capitale Sociale € 597.631,00 i.v.

comunicazioni con chi opera all'esterno della sede). Tali misure sono rivolte a tutto il personale, indipendentemente dal genere.

Prevenzione di abusi e molestie

SIA si impegna a prevenire ogni forma di violenza, abuso o molestia (fisica, verbale, digitale) nei luoghi di lavoro o in contesti ad essi collegati.

L'Azienda promuove percorsi di sensibilizzazione e formazione per riconoscere e contrastare tali comportamenti. I principi generali sono richiamati nella Politica Aziendale contro le molestie e le discriminazioni, parte integrante del Sistema di Gestione.

Governance, monitoraggio e miglioramento

SIA adotta una Procedura di gestione delle segnalazioni interne ed esterne, conforme alla normativa vigente (D.lgs. 24/2023), al Modello 231, al Codice Etico e ai requisiti del Sistema di Responsabilità Sociale.

La procedura disciplina in modo chiaro i canali di segnalazione, le modalità di invio, le responsabilità, i tempi di gestione, nonché le misure di tutela del segnalante, assicurando riservatezza e il divieto assoluto di qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione nei confronti di chi effettua segnalazioni in buona fede.

S.I.A. Società Igiene Ambientale S.p.A.

Olmeto Voc. Casanova - 06055 Marsciano (PG) - Tel. 075/879971 - Fax. 075/8784053

E-mail: info@siaambiente.it – PEC: s.i.a.spa@legalmail.it - Web: www.siaambiente.it

CCIAA 173599 del 06/09/93 – Iscriz. Trib. 25199 del 26/08/1993 - P.IVA 02012470544 - Capitale Sociale € 597.631,00 i.v.