1. Premessa

La Direzione di COSTRUZIONI IANNINI S.r.l. – di seguito "l'Organizzazione" – implementa, attua, mantiene e migliora continuamente un Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 – Sistemi di gestione ambientale;
- UNI ISO 45001:2018 – Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro;
- SA 8000:2026 – Standard internazionale per il lavoro dignitoso (Social Accountability International);
- UNI/PdR 125:2022 – Sistemi di gestione per la parità di genere.

L'Organizzazione è consapevole che una strategia economica responsabile, fondata sulla tutela dei diritti umani e sulla salvaguardia dell'ambiente, è essenziale per tutte le parti interessate – interne ed esterne – coinvolte nelle proprie operazioni e relazioni commerciali.

Con l'adozione del nuovo Standard SA 8000: 2026, l'Organizzazione abbraccia l'approccio basato sulla due diligence sui diritti umani definito dai Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP) e dalle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali, integrandolo coerentemente con il Sistema di Gestione Integrato esistente.

2. Visione

La visione di COSTRUZIONI IANNINI S.r.l. si sintetizza nei seguenti punti:

- La gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori, la tutela dell'ambiente e il rispetto dei diritti umani sono parte integrante e indispensabile della gestione dell'Organizzazione, al pari degli altri risultati aziendali.
- Il rispetto della legislazione vigente, dei contratti collettivi applicabili e degli standard internazionali sottoscritti è imprescindibile da qualsiasi altra considerazione nello svolgimento dell'attività aziendale a tutti i livelli.
- La responsabilità nell'attuazione del Sistema di Gestione Integrato è di tutti, dall'Amministratore Unico fino ad ogni singolo lavoratore: tutte le persone in azienda devono essere coinvolte, sensibilizzate e formate per svolgere i propri compiti con consapevolezza e responsabilità.
- Il dialogo sociale, il coinvolgimento attivo dei lavoratori e delle parti interessate, e la trasparenza nei confronti del personale, dei partner commerciali e della comunità sono valori non negoziabili.
- Soddisfazione del cliente attraverso la fornitura del miglior servizio possibile, ottimizzandolo continuamente.

3. Impegni per la Qualità

L'Organizzazione si impegna a:

- Continuare a perfezionare la qualità di ciò che offre, in termini di prodotti e di servizi;
- Verificare e affinare il proprio sistema gestionale, assicurando controlli periodici da parte di organizzazioni esterne indipendenti e accreditate;
- Garantire una produzione stabile e coerente, soddisfacendo appieno le necessità dei propri Clienti, in linea con i requisiti contrattuali e normativi applicabili al settore delle costruzioni.

4. Impegni per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'Organizzazione si impegna a:

- Fornire un ambiente lavorativo sicuro, con metodi e sistemi studiati per evitare danni e incidenti;
- Promuovere la cultura della sicurezza tra tutti i dipendenti e i partner commerciali, incoraggiando comportamenti prudenti e proattivi;
- Adempiere puntualmente alle norme di sicurezza vigenti (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) e ai requisiti della UNI ISO 45001:2018;
- Programmare e attuare il rinnovamento delle attrezzature, privilegiando soluzioni tecnologicamente avanzate e ergonomicamente migliorate;

- Tutelare la salute fisica, mentale e sociale dei lavoratori, anche affrontando i rischi psicosociali (carichi di lavoro, comportamenti aggressivi, mancanza di privacy, instabilità);
- Riconoscere a ogni lavoratore il diritto e il dovere di interrompere qualsiasi operazione che ritenga pericolosa, senza necessità di richiedere autorizzazione e senza subire ritorsioni.

5. Impegni per l'Ambiente

L'Organizzazione si impegna a:

- Operare per la riduzione dell'inquinamento, ottimizzando l'uso delle risorse naturali e minimizzando la produzione di rifiuti e scarti;
- Determinare i rischi ambientali derivanti dalle proprie attività per eliminarli in base alle conoscenze tecnologiche acquisite o ridurli al minimo ove non sia possibile eliminarli;
- Programmare e attuare il rinnovamento delle attrezzature privilegiando soluzioni a basso impatto ambientale;
- Monitorare le emissioni di CO2 e ridurle;
- Privilegiare, ove tecnicamente ed economicamente sostenibile, soluzioni progettuali orientate all'impiego di materiali riciclabili o riutilizzabili, al fine di facilitare, al termine della vita utile dei prodotti, il recupero, il riutilizzo e il riciclo dei componenti e la riduzione dei rifiuti da demolizione;
- Adempiere alle normative ambientali in vigore e ai requisiti della UNI EN ISO 14001:2015;
- Riconoscere a ciascun dipendente la responsabilità di rispettare le normative ambientali e di interrompere qualsiasi attività potenzialmente dannosa per l'ambiente.

6. Impegni per la Responsabilità Sociale (SA 8000:2026)

L'Organizzazione si impegna a garantire un lavoro dignitoso a tutto il personale e a rispettare i diritti umani in tutte le proprie operazioni e relazioni commerciali, nel pieno rispetto dei principi e dei criteri della SA 8000:2026 e dei documenti internazionali di riferimento (Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Patti internazionali ONU, Dichiarazione ILO sui principi e diritti fondamentali nel lavoro, Convenzioni ILO, Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia, Principi Guida ONU su imprese e diritti umani – UNGP).

6.1 Approccio basato sulla due diligence

L'Organizzazione adotta un approccio sistematico di due diligence sui diritti umani, che prevede l'identificazione, la prevenzione, la mitigazione e la rendicontazione degli impatti negativi reali e potenziali sui diritti umani che essa causa, a cui contribuisce, o ai quali è direttamente collegata attraverso le proprie operazioni e relazioni commerciali.

6.2 Coinvolgimento di leadership, lavoratori e parti interessate

L'Organizzazione si impegna a:

- Coinvolgere in modo significativo i lavoratori, le loro rappresentanze e le altre parti interessate rilevanti nello sviluppo, nell'attuazione e nel miglioramento del Sistema di Gestione SA 8000;
- Garantire l'esistenza e il funzionamento di un Social Performance Team (SPT) composto in modo equilibrato da rappresentanti dei lavoratori – eletti tra pari in modo indipendente – e della direzione;
- Promuovere il dialogo sociale, riconoscendo e supportando i sindacati e le altre organizzazioni dei lavoratori.

6.3 Aspettative reciproche con i partner commerciali

L'Organizzazione richiede ai propri partner commerciali (fornitori, subappaltatori, agenzie di selezione e altri soggetti della catena del valore) il rispetto dei principi della SA 8000:2026 e si impegna reciprocamente a:

- Sottoporre i partner a due diligence proporzionata al rischio;
- Affrontare i casi in cui l'Organizzazione causa, contribuisce o è collegata a impatti negativi attraverso i partner;
- Ridurre al minimo gli oneri amministrativi imposti ai partner;
- Stabilire criteri chiari e responsabili per l'eventuale interruzione dei rapporti, valutando preventivamente l'impatto sul personale dei partner stessi.

6.4 Tutela dei diritti del personale

L'Organizzazione si impegna in particolare a:

- Escludere categoricamente l'utilizzo di lavoro minorile e tutelare i giovani lavoratori (D1);
- Rispettare la libertà di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva (D2);
- Assicurare processi di assunzione, impiego e cessazione liberi, equi e trasparenti, escludendo qualsiasi forma di lavoro forzato, schiavitù moderna, tratta e violenza (D3);
- Garantire orari di lavoro ragionevoli (massimo 40 ore ordinarie + 12 di straordinario settimanali, salvo eccezioni di legge) e una retribuzione che soddisfi almeno il salario minimo legale o, se superiore, il salario di sussistenza (living wage), fornendo busta paga chiara e tempestiva (D4);
- Garantire la libertà dalla discriminazione e l'inclusione di tutte le persone, indipendentemente da razza, colore, religione, casta, luogo di nascita, etnia, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, origine nazionale, disabilità, età, ruolo, affiliazione sindacale, stato civile, responsabilità familiari, opinioni politiche, status di militare o veterano, informazioni genetiche, malattia o qualsiasi altra caratteristica non correlata alla capacità di svolgere il lavoro (D5, in coerenza con UNI/PdR 125:2022);
- Rispettare il diritto alla salute fisica, mentale e sociale, applicando in modo integrato la UNI ISO 45001:2018 (D6);
- Rispettare il diritto alla privacy del personale, raccogliendo e trattando i dati personali in modo limitato, sicuro e conforme al GDPR e al D.Lgs. 196/2003 (D7 – nuovo criterio SA 8000:2026).

6.5 Meccanismo di reclamo e gestione delle segnalazioni

L'Organizzazione mantiene un meccanismo di reclamo accessibile sia al proprio personale (interno) sia agli stakeholder esterni, conforme ai criteri di legittimità, accessibilità, prevedibilità, equità, trasparenza, dialogo e compatibilità con i diritti. Il meccanismo è strutturato sui canali del whistleblowing istituiti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 ed è affiancato da canali alternativi (modulo online, contatto diretto con l'SPT, contatto con l'Ente di Certificazione e con SAAS). L'Organizzazione garantisce la riservatezza dei segnalanti e l'assenza di ritorsioni.

6.6 Integrità, trasparenza e rendicontazione

L'Organizzazione si impegna a operare e comunicare con integrità e trasparenza, riferendo periodicamente e pubblicamente sui propri processi e risultati relativi alla SA 8000:2026 attraverso il Bilancio Sociale annuale e altri canali di comunicazione, garantendone l'accessibilità a tutte le parti interessate.

7. Impegni per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)

L'Organizzazione si impegna a:

- Garantire un trattamento equo a tutto il personale, indipendentemente dal genere, dall'età, dalla provenienza e da ogni altra caratteristica personale, offrendo pari opportunità di accesso, sviluppo e crescita;
- Stabilire procedure di assunzione, valutazione e promozione basate esclusivamente sul merito e sulle competenze;
- Erogare formazione continua sulla parità di genere e sull'inclusione, contrastando attivamente i pregiudizi e le molestie;
- Sostenere la presenza femminile in ruoli chiave e tecnici, anche in un settore – quello edile – storicamente a prevalenza maschile;
- Misurare e monitorare gli indicatori della UNI/PdR 125 (turnover di genere, gender pay gap, congedi di paternità, tutela della maternità) e definire azioni di miglioramento.

8. Gestione delle Informazioni

La sicurezza delle informazioni ha come obiettivo principale la tutela dei dati e delle informazioni, nonché delle infrastrutture tecnologiche, fisiche, logiche e organizzative deputate alla loro gestione. L'Organizzazione si impegna a:

- garantire che le informazioni siano accessibili esclusivamente a soggetti e processi autorizzati;
- proteggere le informazioni da modifiche non autorizzate, preservandone la correttezza e la completezza;
- assicurare che gli utenti autorizzati possano accedere alle informazioni quando necessario;
- tutelare i dati personali, garantendone protezione e controllo.

- garantire modalità di accesso sicure, prevenendo trattamenti non autorizzati o privi dei necessari diritti;
- garantire la conformità alle normative vigenti e il rispetto degli obblighi di sicurezza previsti nei contratti con terze parti;
- assicurare la continuità operativa attraverso sistemi di back up e rispristino di dati in caso di malfunzionamenti.

9. Sorveglianza, conformità e risorse

L'Organizzazione applica un sistema di sorveglianza tramite verifiche, ispezioni, audit interni ed esterni, con l'intento di identificare e prevenire eventuali situazioni di non conformità ai requisiti del Sistema di Gestione Integrato, nell'ottica del miglioramento continuo.

La Direzione si impegna a destinare risorse finanziarie, umane, materiali, informative e infrastrutturali adeguate per attuare la presente politica e per soddisfare i requisiti della SA 8000:2026 (criterio M6 – Obiettivi, pianificazione e risorse) e degli altri standard sottoscritti.

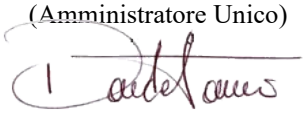
La Direzione si impegna inoltre al rispetto della legislazione applicabile in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Qualità, Responsabilità Sociale, Parità di Genere e tutela dei dati personali, e al suo continuo aggiornamento.

10. Riesame periodico

La presente Politica viene sottoposta a riesame almeno annualmente in occasione del Riesame della Direzione, per valutarne l'adeguatezza, la pertinenza e la continua idoneità rispetto alle strategie aziendali, agli obiettivi prefissati e all'evoluzione del contesto interno ed esterno.

L'Aquila, 30.03.2026

La Direzione
(Amministratore Unico)



Di seguito si riportano i riferimenti dell'Organismo di Certificazione e dell'Organismo di Accreditamento ai quali sarà possibile, per i lavoratori e per le altre parti interessate, comunicare i propri reclami in forma scritta ai seguenti indirizzi:

- **Ente di Accreditamento SAAS** – Social Accountability Accreditation Service
  15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 telefono (212) 684-1414, fax (212) – 684 -1515 email: saas@saasaccreditation.org
- **SI. Cert S.a.g.l.**
  SS 18 n 119-221, 84047 Capaccio Paestum (SA) email: reclamisa8000@sicert.net, portale segnalazioni https://sicert.net/segnalazioni/