

1 LUGLIO 2025



Politica Aziendale

MAZZA SPA SOCIETÀ BENEFIT
Via Roma 66, Borgosatollo (BS)

Sommario

<i>Politica Qualità</i>	2
<i>Politica di prevenzione e protezione ambientale</i>	3
<i>Politica per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e per la sicurezza del traffico</i>	5
<i>Politica per la valorizzazione e la tutela del personale e per la responsabilità sociale</i>	7
<i>Reclami</i>	11

Politica Qualità

La direzione della MAZZA S.p.A. Società Benefit ha sempre perseguito una politica per la qualità volta al soddisfacimento delle esigenze del Cliente e al miglioramento delle proprie prestazioni, sia in termini di efficacia operativa che in termini di efficienza organizzativa ed economica.

A tal fine la direzione ha individuato i seguenti aspetti come capisaldi della propria politica della qualità:

- la costante ricerca di affidabilità tecnica delle proprie attività mediante una adeguata disponibilità di risorse tecniche e delle competenze professionali necessarie per l'erogazione dei servizi e la realizzazione dei prodotti
- l'impegno a completare i lavori in modo corretto e tecnicamente adeguato a quanto concordato contrattualmente, tenendo conto dei requisiti impliciti del cliente;
- la volontà di migliorare tutti gli aspetti operativi, compresi quelli con i clienti, i fornitori e i subappaltatori, instaurando un clima di collaborazione;
- grande attenzione ai dipendenti;
- la volontà di instaurare un clima di collaborazione tra coloro che operano per l'impresa;
- la disponibilità a rispondere tempestivamente e con efficacia ad ogni esigenza espressa dal Cliente;
- una politica di scelta dei fornitori volta a privilegiare rapporti consolidati al fine di garantire la capacità tecnica degli stessi;
- migliorare costantemente il coordinamento e i flussi informativi tra le varie aree aziendali;
- avere una gestione amministrativa sempre più efficiente
- affrontare il cambiamento climatico attraverso il proprio sistema di gestione, applicando le nuove disposizioni, le implicazioni sui requisiti di contesto e parti interessate e, integrando queste misure per migliorare l'efficienza e ridurre i costi.

Politica di prevenzione e protezione ambientale

MAZZA S.p.A. Società Benefit vuole contribuire alla crescita del benessere della collettività attraverso la gestione equilibrata dell'ambiente per garantire lo sviluppo sostenibile a tutela delle generazioni future.

La Politica Ambientale della MAZZA S.p.A. Società Benefit si fonda su un insieme coerente di principi ai quali ogni obiettivo, azione e traguardo nel campo della gestione ambientale deve fare riferimento.

- Rispetto delle disposizioni legislative in materia ambientale
Garantire il rispetto delle disposizioni legislative e di altro tipo in materia ambientale tramite l'accesso, l'identificazione, la valutazione e la sorveglianza di ogni nuovo provvedimento.
- Miglioramento continuo delle prestazioni ambientali
Migliorare di anno in anno i risultati della gestione ambientale delle proprie attività e servizi nel rispetto della Politica Ambientale.
- Prevenzione ambientale
Prevenire, eliminare e, nel caso ciò si riveli impossibile, ridurre l'inquinamento e l'uso delle risorse naturali, tenendo conto delle migliori tecnologie disponibili economicamente praticabili.
- Cultura ambientale e crescita professionale
Sviluppare ad ogni livello il senso di responsabilità verso l'ambiente attraverso un'adeguata conoscenza degli aspetti ambientali con iniziative di informazione, formazione ed addestramento commisurate all'impegno di ognuno nell'Organizzazione. A tal fine la Direzione di MAZZA S.p.A. Società Benefit si impegna formalmente affinché la Politica Ambientale sia compresa, attuata e sostenuta da tutti i collaboratori.
- Diffusione dei principi ambientali
Diffondere all'interno ed all'esterno dell'organizzazione, con particolare riguardo per i fornitori che lavorano per conto dell'impresa, i principi della Politica Ambientale nonché i risultati raggiunti in una logica di trasparenza e di dialogo, incoraggiando l'impegno generale a non inquinare.
- Collaborazione con le parti interessate

Collaborare con tutte le parti interessate nel rispetto delle politiche di governo del territorio per favorire il dialogo, la trasparenza e la compartecipazione nei luoghi più idonei e per fornire un contributo commisurato al proprio ruolo e alle proprie prerogative.

○ Gestione degli effetti ambientali

- Sorvegliare e, ove possibile, ridurre le emissioni atmosferiche provenienti da fonti fisse e mobili presenti nel quotidiano operare dell'azienda;
- Controllare la produzione e lo smaltimento di rifiuti e reflui liquidi cercando, ove possibile, di ridurre le quantità e la pericolosità;
- analizzare e ottimizzare i consumi di energia e di acqua;
- promuovere corretti comportamenti ambientali presso i clienti.

○ Sistemi di gestione

Monitorare e migliorare gli impatti sull'ambiente delle proprie attività mediante l'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale.

○ Nuovi progetti

Assicurare la valutazione preventiva degli aspetti ambientali in tutte le attività adottando, laddove possibile, le soluzioni operative a minore impatto ambientale.

La Direzione si impegna a diffondere, attuare, mantenere attiva e riesaminare periodicamente la presente Politica Ambientale sulla base dell'evoluzione del contesto ambientale, socio-economico e istituzionale.

Politica per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e per la sicurezza del traffico

L'Organizzazione, consapevole della centralità del tema della salute e sicurezza sul lavoro nello svolgimento di tutte le attività di competenza e della sua presenza significativa sulla rete stradale, si impegna a perseguire obiettivi di continuo miglioramento negli ambiti di health and safety nei luoghi di lavoro e di sicurezza del traffico stradale (*Road Traffic Safety*).

A tal fine garantisce la disponibilità di adeguate risorse umane, strumentali ed economiche necessarie a tradurre questo impegno in un concreto obiettivo strategico, trasversale e aggiuntivo rispetto alle finalità generali dell'Organizzazione.

L'Impresa garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

Inoltre l'Organizzazione traduce il proprio impegno al miglioramento della sicurezza del traffico stradale in un'attenta pianificazione delle attività a partire dagli spostamenti casa-lavoro del personale sino a una valutazione di dettaglio del contesto nel quale si trova a operare in riferimento ai singoli cantieri temporanei e mobili, coordinando la propria operatività con gli enti preposti alla regolazione della viabilità.

L'Impresa svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

L'Impresa si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

L'impresa si impegna inoltre a:

- rispettare la legislazione e tutti gli accordi nazionali applicabili in merito alla Salute e Sicurezza sul Lavoro e in riferimento alla circolazione stradale;
- perseguire il continuo miglioramento delle prestazioni in materia di salute e sicurezza e di Road Traffic Safety
- nell'ambito di tutte le attività e di tutti gli ambienti (sede aziendale, cantieri temporanei e mobili e trasferimenti su strada);
- implementare, attuare e mantenere attivo un Sistema di Gestione Integrato che risponda anche ai requisiti delle normative ISO 45001 e ISO 39001;
- progettare e implementare le attività e i processi produttivi con criteri in grado di prevenire possibili eventi accidentali e salvaguardare Salute e Sicurezza dei Lavoratori

- e di tutti gli utenti della rete stradale, adottando a tal fine le migliori tecniche e tecnologie disponibili sul mercato;
- porre i lavoratori nelle migliori condizioni per svolgere in sicurezza i compiti assegnati anche attraverso la loro
 - formazione, informazione e sensibilizzazione, con particolare riguardo per le problematiche dell'alcoldipendenza e dalla tossicodipendenza;
 - instaurare e mantenere attivo un dialogo improntato alla collaborazione con tutte le parti interessate;
 - gestire in maniera specifica l'attività, che costituisce il cuore dei processi aziendali, svolta nell'ambito dei cantieri temporanei e mobili
 - a. procedendo a una valutazione preliminare del contesto che consenta di porre in atto le strategie di gestione della viabilità atte a ridurre il rischio di incidenti su strada;
 - b. provvedendo a un effettivo coordinamento con i diversi soggetti eventualmente operanti nei cantieri in cui svolge la propria attività l'Organizzazione, nonché con le parti interessate a essi adiacenti;
 - c. avendo cura di predisporre misure di prevenzione e protezione specifiche per i diversi cantieri attivi, comprensive delle necessarie regole di circolazione stradale;
 - d. prevedendo e attuando controlli sistematici, effettivi e sostanziali su organizzazione, attrezzature e risorse umane dei singoli cantieri;
 - e. definendo una procedura di controllo degli eventuali subappaltatori dell'Organizzazione al fine di garantire che anche questi ultimi si adeguino agli obblighi normativi e alle disposizioni aggiuntive definite

Politica per la valorizzazione e la tutela del personale e per la responsabilità sociale

Con il presente documento la Direzione Aziendale intende informare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza dell'organizzazione di aver scelto di rispettare lo standard SA 8000 e pertanto di impegnarsi affinché MAZZA S.p.A. Società Benefit

1. si adegui a tutti i requisiti dello standard citato, compresi:

- a) la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- b) i Principi Guida delle Nazioni Unite su business e diritti umani;
- c) le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti del bambino, sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- d) i Patti internazionali sui diritti economici, sociali e culturali sui diritti civili e politici;
- e) il Codice di condotta dell'ILO sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro;
- f) le Convenzioni ILO su lavoro forzato, libertà sindacale e protezione del diritto sindacale, diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, uguaglianza di retribuzione, sicurezza sociale, definizione del salario minimo, rappresentanti dei lavoratori, età minima, sicurezza e salute sul lavoro, reinserimento professionale e occupazione e persone disabili, popoli indigeni e tribali, lavoro a domicilio, protezione della maternità, agenzie per l'impiego private e forme peggiori di lavoro minorile;
- g) le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti eventualmente sottoscritti dall'organizzazione;

2. non ricorra né dia sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;

3. qualora impieghi giovani lavoratori non li occupi per più di 8 ore al giorno né in orario notturno;

4. non esponga bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro;

5. non ricorra né dia sostegno all'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni;

6. non trattenga documenti d'identità in originale e non richieda al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro;

7. non trattenga qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa;
8. non applichi costi o commissioni relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori;
9. garantisca che il personale abbia il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard e sia libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro;
10. non ricorra o dia sostegno alla tratta di esseri umani;
11. rispetti il diritto del personale di formare, partecipare a e organizzare sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione;
12. non interferisca in nessun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione dell'organizzazione dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva;
13. garantisca che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di svolgere tali funzioni e che, al contrario, possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro;
14. non ricorra o dia sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare a luogo a discriminazione;
15. non interferisca con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origina nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
16. non permetta alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi;
17. non sottoponga in alcun caso il personale a test di gravidanza o di verginità;
18. tratti tutto il personale con dignità e rispetto e non utilizzi o tolleri l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale e non permetta trattamenti duri o inumani;

19. rispetti le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche affinché la settimana lavorativa non ecceda in ogni caso le 48 ore, il personale abbia almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro, il lavoro straordinario sia volontario, non sia richiesto regolarmente e non superi le 12 ore settimanali, fatte salve le eccezioni ammesse dalla normativa applicabile e dalla contrattazione collettiva;

20. rispetti il diritto del personale a percepire un salario dignitoso, ossia sufficiente a soddisfare i bisogni primari oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale;

21. garantisca:

a) che la retribuzione ordinaria corrisponda almeno agli standard legali o ai minimi di settore o alla contrattazione

collettiva;

b) che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in

forma scritta per ogni periodo di paga;

c) che salari e indennità siano corrisposti in conformità alla legge, in modo comodo per i lavoratori e che non

siano in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, pagherò cambiali o coupon;

d) che tutto il lavoro straordinario sia retribuito con una maggiorazione, come definito dalla normativa e dalla

contrattazione collettiva;

e) di non utilizzare accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti consecutivi a breve termine e/o

programmi di falso apprendistato o altri schemi volti ad eludere obblighi di legge nei confronti del personale;

22. non applichi azioni disciplinari, licenzi o in alcun modo discrimini il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA 8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro;

23. nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, cooperi pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell’adeguamento allo Standard SA 8000;

24. prenda parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo standard SA 8000;
25. attui un piano di formazione per tutto il personale per un'efficace applicazione dello Standard SA 8000, in base ai risultati della valutazione dei rischi, e valuti periodicamente l'efficacia delle attività formative;
26. garantisca il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori;
27. comunichi a tutti i portatori d'interesse la attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
28. favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica; a tal proposito in basso sono riportati i riferimenti dell'Organismo di Certificazione LSQA S.A. e di quello di Accreditamento SAAS.
29. collabori con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Reclami

Qualora i reclami dovessero restare inascoltati in azienda, è possibile:

→ *Rivolgersi all'ente di certificazione Quality Italia S.r.l.*

con sede in Via Camerata Picena, 385 - 00138 Roma, Italy

Telefono: (+39) 06.88644843;

Fax:(+39) 06.8860495

E-Mail: info@qualityitalia.it

Pec: qualityitalia@pec.it

→ *Rivolgersi al SAAS (Social Accountability Accreditation Service)*

NEW YORK 220 East 23rd Street, Suite 605 New York, New York 10010
saas@saasaccreditation.org

Tel: +1 (212) 684-1414

Fax: +1 (212) 684-1515