POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

INDICE

1. Principi generali e Destinatari	3
2. Tutela del lavoro e delle persone	3
2.1 Contratto e Condizioni di Lavoro.....	3
2.1.1 Orario Di Lavoro.....	3
2.1.2 Retribuzione.....	3
2.2 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	3
2.3 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	4
2.4 Selezione del personale, Crescita professionale e Relazioni interne.....	4
2.5 Tutela dei dati personali	4
2.6 Diversità.....	4
2.7 Inaccettabilità di molestie e violenza	5
2.8 Procedure disciplinari	5
3. Responsabilità sociale di impresa	5
3.1 Diritti Umani.....	5
3.2 Lotta alla Corruzione	5
3.3 Lotta alla Frode.....	5
3.4 Protezione ambientale.....	6
3.5 Collaborazione con Poli Universitari e Istituzioni Scolastiche.....	6
3.6 Ricerca in ambito scientifico.....	6
3.7 Tutela delle Comunità Locali	6
4. Violazioni e sistema disciplinare	7
5. Segnalazioni e tutela del segnalante	7
6. Diffusione e controlli	7

STATO DEL DOCUMENTO

REV	PAR	PAG	MOTIVO REVISIONE	DATA
04	3.3	5.6	Inserimento principio di lotta alla frode	28/07/2025

APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

4	28/07/25	Cinzia Raboni	Monica Morri	Roberto Giani
Rev	Data	Elaborazione Resp. Qualità	Verifica Resp. Area Personale	Approvazione Presidente CdA

Introduzione

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. è un Istituto di Ricerca specializzato in attività di campionamento ed analisi di matrici ambientali e agroalimentari.

Dal 1985 la Società rappresenta il punto di riferimento nazionale di aziende, enti pubblici e privati che affrontano ogni giorno i complessi problemi legati alla tutela del territorio e al comparto agroalimentare.

Oggi conferma una politica volta all'innovazione tecnologica, alla ricerca & sviluppo, alla valorizzazione delle proprie risorse umane e delle collaborazioni con importanti enti regionali e nazionali, alla serietà e professionalità nell'erogazione dei servizi al cliente.

Inoltre il Gruppo C.S.A. S.p.A. sostiene i valori etici di legalità, onestà e responsabilità e persegue obiettivi di valorizzazione dell'essere umano e di tutela del territorio in cui vive. In coerenza a questi valori, in relazione al contesto in cui opera e nell'ambito delle proprie sfere di influenza, condivide e sostiene i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite. Si tratta di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione, condivisi universalmente in quanto derivati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione ILO, dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione:

Diritti Umani:

- Principio I: Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;
- Principio II: di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

Lavoro:

- Principio III: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
- Principio IV: l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;
- Principio V: l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;
- Principio VI: l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Ambiente:

- Principio VII: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;
- Principio VIII: di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;
- Principio IX: di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

Lotta alla corruzione:

- Principio X: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

1. Principi generali e Destinatari

Il presente documento rappresenta una dichiarazione pubblica del Gruppo C.S.A. S.p.A., in cui sono individuati i principi ed i criteri generali di comportamento che devono essere rispettati da tutti coloro che entrano in rapporto con la Società (di seguito anche: i Destinatari): soci, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti e, in genere, tutti i soggetti Terzi, compresi clienti, fornitori e partner in associazioni temporanee di impresa, società consortili, ecc.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad operare in conformità ai principi fondamentali aziendali, rispettando la Politica di Responsabilità Sociale (IST 181), il Codice Etico (IST 172), la Politica per la diversità, l'inclusione e la parità di genere (IST 173), la Politica Aziendale per i sistemi di Gestione Integrata (IST 005) e facendo propri i valori di legalità, onestà, responsabilità, integrità morale, correttezza, trasparenza ed obiettività che ne sono fondamento: la convinzione di agire a vantaggio della Società non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi aziendali.

2. Tutela del lavoro e delle persone

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. considera il capitale umano la principale risorsa e fonte di valore per la Società, per la Committenza e per la collettività. Riconosce i diritti dei lavoratori e si impegna al mantenimento di condizioni di lavoro che favoriscano il benessere, la crescita professionale e la valorizzazione umana dei dipendenti e dei collaboratori.

2.1 Contratto e Condizioni di Lavoro

La Società riconosce l'importanza del lavoro e si impegna a mantenere condizioni di lavoro eque che consentano al lavoratore una vita libera e dignitosa, l'utilizzazione delle sue capacità professionali e la realizzazione della sua personalità.

Riconosce il diritto a condizioni contrattuali chiare e trasparenti, formulate per iscritto, e il diritto di ricevere ogni informazione utile per la tutela degli interessi e diritti dei lavoratori.

Si impegna a stipulare contratti di lavoro regolari, applicando il CCNL del Commercio, ed in conformità a tutte le leggi e ai regolamenti vigenti, in riferimento anche a orario di lavoro, lavoro straordinario, retribuzione e contributi previdenziali e assicurativi, permessi, ferie e malattia.

Eventuali lavoratori provenienti da Paesi Terzi dovranno essere in possesso del permesso di soggiorno non scaduto.

2.1.1 Orario Di Lavoro

La Società rispetta l'orario di lavoro previsto dai CCNL.

La settimana lavorativa è di 40 ore al massimo, distribuite equamente su cinque giornate dal lunedì al venerdì, oppure su 6 giornate dal lunedì al sabato.

Sono ammessi straordinari, regolarmente retribuiti nel rispetto dei CCNL.

Il rapporto di lavoro garantisce un riposo minimo giornaliero di 11 ore, oltre che un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive.

2.1.2 Retribuzione

La Società si impegna affinché ogni prestazione di lavoro sia compensata in modo equo, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto. Il compenso è fissato in misura non inferiore a quello previsto dai CCNL applicati.

L'azienda eroga salari e indennità contributive come previsto dalla legislazione in vigore, come riportato in busta paga.

2.2 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La Società riconosce e sostiene l'importanza della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. Per questo, mantiene un sistema di gestione certificato conforme alla UNI ISO 45001 che oltre a fornire garanzia del rispetto delle disposizioni cogenti in materia è volto al miglioramento continuo delle performance per la tutela dell'integrità e della salute dei lavoratori. Ha inoltre aderito su base volontaria al protocollo Near Miss volto alla individuazione e gestione preventiva delle condizioni di rischio, al quale i Destinatari sono invitati a contribuire attraverso la segnalazione dei quasi infortuni occorsi.

I dipendenti e i collaboratori sono responsabili di attenersi alle procedure interne e alle disposizioni fornite oltre che di adottare correttamente i dispositivi di protezione collettiva e di protezione individuale assegnati.

Anche i fornitori e sub-appaltatori hanno l'obbligo di rispettare le prescrizioni contenute nella normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Società riconosce che il diritto a condizioni di lavoro sicure comprende anche il diritto a non subire vessazioni. Si considera vessatoria la condotta dei colleghi o superiori, tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che sia continuata e protratta nel tempo e si manifesti con comportamenti ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti o incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto e idonei a produrre un effetto lesivo sulla persona. Qualsiasi comportamento vessatorio nel luogo di lavoro da parte o nei confronti di un dipendente o collaboratore è vietato.

2.3 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Società riconosce il diritto dei lavoratori di organizzarsi liberamente, di negoziare e di ricorrere ad azioni collettive per la tutela dei propri interessi sindacali e professionali e protegge i lavoratori da qualsiasi atto di discriminazione tendente a violare la libertà sindacale.

La libertà di associazione viene assicurata senza esercitare pressione su chi aderisce, né discriminando nelle mansioni o nel percorso di crescita nell'organizzazione. La Società riconosce i rappresentanti del personale come interlocutori privilegiati e garantisce loro, tempo per svolgere tali attività e accesso ai luoghi di lavoro.

Impronta le relazioni con le organizzazioni sindacali a principi di correttezza e di collaborazione. Le relazioni con le organizzazioni sindacali sono riservate alle funzioni autorizzate a stabilire e gestire tali rapporti sulla base dei compiti aziendali assegnati e di quanto disposto dal Consiglio di Amministrazione.

2.4 Selezione del personale, Crescita professionale e Relazioni interne

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo aziendale e la qualità delle sue prestazioni, pertanto la Società impronta la selezione del personale a criteri di legalità, merito, professionalità, competenza e adesione ai valori espressi nel presente documento.

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. tutela e promuove la crescita professionale del personale interno, attraverso un sistema di formazione continua, allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute; ed un sistema di gestione delle carriere, affinché lo sviluppo, l'avanzamento e l'evoluzione del personale sia tale da legare le competenze acquisite, il merito, le attitudini e le aspirazioni della persona con le esigenze e le opportunità della Società.

Le prestazioni di ognuno devono essere valutate non soltanto tenendo conto dei risultati raggiunti, ma anche delle modalità adottate per il loro conseguimento, privilegiando l'integrità, la dedizione e l'attaccamento ai valori fondanti l'agire sociale.

Le relazioni tra le persone devono essere caratterizzate dal rispetto reciproco, dalla collaborazione e da uno scambio sulle attività svolte, al fine di promuovere un ambiente lavorativo sereno ed il consolidamento delle competenze acquisite.

2.5 Tutela dei dati personali

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. riconosce l'importanza della tutela dei dati personali e adotta misure di sicurezza adeguate alla protezione dei dati trattati, nel rispetto dell'obbligo di Responsabilizzazione ("Accountability") previsto dal Regolamento UE 2016/679.

Promuove la conformità alle leggi e disposizioni applicabili in materia, allo scopo di assicurare che le informazioni personali siano raccolte, trattate, conservate e trasferite con le modalità e per le finalità definite e l'accesso sia limitato al solo personale preposto.

I Destinatari che abbiano accesso a dati personali devono agire nel rispetto della normativa applicabile, delle istruzioni ricevute e delle misure per la protezione dei dati personali individuate.

2.6 Diversità

La Società si impegna ad assicurare la parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori e a favorire un luogo di lavoro accogliente con pari opportunità di lavoro e avanzamento per tutti i soggetti qualificati. Per questo l'azienda ha conseguito la certificazione del proprio sistema per le pari opportunità ai sensi della norma UNI PdR 125.

L'impegno include fornire ragionevole assistenza a favore di soggetti disabili e con esigenze sociali.

La Società riconosce nella diversità dei dipendenti un punto di forza e proibisce comportamenti discriminatori, nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro, a causa delle convinzioni personali, dell'affiliazione e partecipazione all'attività politica o sindacale, del credo religioso, del sesso e delle scelte sessuali, dello stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, dell'orientamento sessuale, dell'età, degli handicap, della razza, dell'origine etnica, del colore, del gruppo linguistico, dell'ascendenza, della nazionalità, della cittadinanza, della residenza, dello stato di salute, di condizioni sociali o condizioni e scelte personali, di controversie con

l'attuale datore di lavoro o con i precedenti, o del fatto di avere denunciato condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Si impegna affinché nelle condizioni di accesso al lavoro (compresi i criteri di selezione, le condizioni di assunzione e la promozione), nell'accesso a tutti i tipi di formazione o perfezionamento professionale, nelle condizioni di lavoro (compreso il trattamento economico e la risoluzione del rapporto) e nell'accesso a beni e servizi siano vietati comportamenti tali per cui, per i fattori sopra individuati, una persona sia trattata meno favorevolmente di un'altra in una situazione analoga o sia posta in una posizione di particolare svantaggio, rispetto ad altre persone, o subisca un comportamento indesiderato, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante e offensivo.

Non sono inoltre ammesse condizioni di lavoro o trattamenti dei lavoratori differenziati arbitrariamente, per ragioni non pertinenti, non proporzionate o eccedenti rispetto agli scopi obiettivamente ricollegabili all'attività lavorativa.

2.7 Inaccettabilità di molestie e violenza

Il rispetto della dignità delle persone a tutti i livelli è un valore imprescindibile in ogni ambiente di lavoro. Tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

La Società ritiene inaccettabile ogni forma di molestia, violenza, abuso e mobbing.

Le molestie possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratrice o lavoratore; possono essere di natura fisica, psicologica e sessuale; costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici; avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come clienti, collaboratori, studenti etc.; andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità. La Società non tollera alcun tipo di molestia, abuso, comportamento offensivo, minaccia e umiliazione nel contesto di lavoro, né forme di violenza ed aggressione. Le molestie violano la dignità della persona, nuocciono alla salute e creano un ambiente di lavoro ostile, pertanto devono essere denunciate.

L'azienda incoraggia tutti i dipendenti a segnalare qualsiasi episodio di molestia senza timore di ritorsioni, garantendo che ogni segnalazione sarà trattata con la dovuta serietà e discrezione. L'azienda si impegna a garantire un ambiente sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti e adottare misure adeguate nei confronti di chi ponga in essere molestie o violenze, applicando le azioni disciplinari previste dal CCNL, non escluso il licenziamento.

Per supportare le persone che segnalano episodi di molestia, l'azienda mette a disposizione una figura competente nell'ambito psicologico, con il fine di fornire un adeguato sostegno, assicurando la massima riservatezza e professionalità.

2.8 Procedure disciplinari

La Società adotta procedure disciplinari per quanto a norma di legge e/o del CCNL. Non applica provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore e non ammette in alcun modo punizioni corporali, coercizioni fisiche e mentali, né abusi verbali.

3. Responsabilità sociale di impresa

3.1 Diritti Umani

La Società promuove e sostiene le leggi internazionali in materia di diritti umani, e condanna l'uso del lavoro forzato e lo sfruttamento del lavoro minorile. Osserva le leggi per contrastare il traffico di essere umani e schiavitù, e pretende che le stesse siano osservate da tutti i Destinatari durante lo svolgimento delle attività aziendali e lungo la propria catena del valore.

3.2 Lotta alla Corruzione

La Società si impegna a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti. La corruzione rappresenta infatti un grande ostacolo allo sviluppo sostenibile e alla democrazia, impedisce la crescita economica, distorce la concorrenza fra le aziende e presenta seri rischi legali e reputazionali. I Destinatari sono tenuti a rispettare i criteri di Condotta definiti nel Codice Etico (IST 172).

3.3 Lotta alla Frode

L'organizzazione adotta un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di frode, impegnandosi a prevenire, individuare e contrastare comportamenti illeciti o non etici mediante controlli

interni, formazione del personale e promozione di una cultura aziendale basata su integrità, trasparenza e responsabilità.

3.4 Protezione ambientale

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. svolge attività di campionamento ed analisi chimiche fisiche e microbiologiche su matrici prevalentemente ambientali. La sua vocazione ambientale permea pertanto ciascun aspetto delle attività produttive realizzate, fornendo attraverso queste un imprescindibile supporto ai clienti che intendano monitorare e migliorare i propri impatti ambientali. L'impegno profuso nella qualità delle proprie performance produttive, nell'aggiornamento normativo, nel perfezionamento ed ampliamento della propria offerta produttiva, nella consulenza professionale nel settore ambientale, costituisce evidenza del fondamentale valore riconosciuto alla tutela ambientale e allo sviluppo sostenibile. In particolare, la Società:

- fornisce consulenza per la ricerca di soluzioni innovative a problemi complessi legati all'inquinamento di suolo, acqua, aria e nel settore alimentare;
- impiega nel proprio laboratorio e nelle attività sul campo, metodi prevalentemente ufficiali o normalizzati, accreditati ed inseriti nel campo di applicabilità dell'accreditamento Accredia ai sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025;
- garantisce l'innovazione tecnica e strumentale costante, con l'implementazione e la messa a punto di nuove metodiche analitiche e l'acquisizione di strumentazione all'avanguardia, continuamente mantenuta e tarata nel rispetto di specifiche procedure strumentali;
- dispone di personale con elevate competenze, garantisce formazione continua e verifica periodicamente l'abilitazione dei tecnici all'esecuzione dei metodi.

Per quanto riguarda gli impatti ambientali generali dalla propria attività, la Società mantiene un sistema di gestione ambientale certificato conforme alla UNI EN ISO 14001: si impegna pertanto al rispetto delle normative vigenti ed al miglioramento continuo delle proprie performance ambientali. In particolare monitora i propri consumi energetici ed i consumi delle risorse (acqua, gas tecnici, solventi, ecc.) impiegate nel proprio ciclo produttivo. Tiene inoltre sotto controllo la produzione di rifiuti che smaltisce in conformità alle normative vigenti.

A tutti i Destinatari è richiesto di conformarsi all'impegno di tutela ambientale profuso dalla Società e contribuire all'implementazione del sistema di gestione ed al miglioramento continuo delle performance.

3.5 Collaborazione con Poli Universitari e Istituzioni Scolastiche

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. intende contribuire alla crescita di una società propulsiva, etica e accogliente, sostenendo forme di collaborazione con le realtà universitarie e le Istituzioni Scolastiche.

Mantiene rapporti con i Poli Universitari e accoglie tirocini universitari, al fine di contribuire al successo formativo e al futuro professionale dei giovani.

Offre la propria disponibilità alle Istituzioni Scolastiche per lo svolgimento all'interno della propria organizzazione di iniziative formative o progetti di alternanza scuola-lavoro che favoriscono l'apprendimento attivo e i progetti di orientamento per aiutare i giovani a conoscere il mondo del lavoro o a scegliere il percorso universitario in base alle proprie attitudini e alle prospettive occupazionali.

3.6 Ricerca in ambito scientifico

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. crede nell'importanza della Ricerca scientifica come motore di sviluppo della società civile e intende contribuire con la propria attività all'innovazione e sviluppo tecnologico delle imprese e del territorio, fornendo il proprio supporto qualificato ed altamente professionale.

Per questo ha conseguito l'accreditamento regionale della Rete Alta Tecnologia per i settori ambiente e sviluppo sostenibile, energia ed agroalimentare.

Partecipa inoltre ad attività di ricerca in collaborazione con Università o soggetti privati e contribuisce alla pubblicazione di articoli di interesse per la comunità scientifica.

3.7 Tutela delle Comunità Locali

Il Gruppo C.S.A. S.p.A. conosce e rispetta le Comunità in cui opera. Offre i maggiori benefici attraverso i servizi che fornisce ai propri clienti permettendo loro il monitoraggio e il contenimento degli impatti ambientali delle attività svolte, tutelando in questo modo le Comunità Locali ed i territori da queste occupati.

Presta inoltre attenzione al potenziale impatto ambientale e sugli individui delle operazioni svolte direttamente, impegnandosi attivamente alla riduzione degli stessi.

Prendiamo in considerazione le problematiche della Comunità Locale partecipando ad attività benefiche, sociali e con impatto positivo sul territorio attraverso donazioni, investimenti, partnership e lavoro pro-bono.

4. Violazioni e sistema disciplinare

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e delle normative vigenti in Italia, della Politica di Responsabilità Sociale (IST 131), del Codice Etico (IST 172) e, per quanto applicabile, dei regolamenti e delle procedure interne della Società, ed attenersi alle disposizioni contenute con rettitudine ed equità. L'osservanza di questi documenti deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali nei confronti del Gruppo C.S.A. S.p.A.

In caso di violazione, o di autorizzazione consapevole di una violazione, il dipendente può essere sottoposto ad azione disciplinare, compreso il licenziamento e il risarcimento alla Società di eventuali perdite derivanti dalle sue azioni. Inoltre, se del caso, la violazione può avere come conseguenza un'azione legale nei confronti del dipendente da parte della Società, oppure la segnalazione alle competenti autorità statali.

La violazione delle prescrizioni contenute nel presente Documento da parte dei Destinatari esterni alla Società, rappresenta un grave inadempimento, che, in base alla gravità dello stesso, può giustificare la risoluzione del contratto/collaborazione con la Società per inadempimento contrattuale.

5. Segnalazioni e tutela del segnalante

La Società promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o contraria ai valori etici aziendali contenuti nei documenti di Politica di Responsabilità Sociale (IST 181), Codice Etico (IST 172), Politica per la diversità, l'inclusione e la parità di genere (IST 173) e incoraggia i Destinatari a segnalare comportamenti illegali o scorretti.

I Destinatari possono inviare eventuali segnalazioni alla mail aziendale del/della proprio/a Responsabile; per segnalazioni relative alla gestione del personale alla mail aziendale della Responsabile di Area Personale; per segnalazioni relative alla sicurezza sul luogo del lavoro alla mail aziendale del Responsabile Servizio Prevenzione Protezione; per segnalazioni relative alla tutela dei dati personali alla mail della funzione privacy privacy@csaricerche.com; per segnalazione relative alle pari opportunità e tutela della diversità alla mail del Comitato Guida comitatoguida@csaricerche.com.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi violazioni del modello organizzativo 231, violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, la segnalazione va effettuata secondo quanto definito dalla IST 171 "WHISTLEBLOWING. Regolamento per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite", utilizzando l'apposita piattaforma di Segnalazione raggiungibile all'indirizzo: <https://csaricerche.segnalazioni.net/> in conformità a quanto disposto dal D.Lgs 24/2023. La Società consente l'utilizzo di questo canale, accessibile anche in forma anonima, anche per le segnalazioni relative alla parità di genere e ai valori etici in generale.

La Società si impegna ad indagare tempestivamente su tutte le segnalazioni fondate ed adottare le misure necessarie a supporto dei valori di etica societaria e di legalità. Il personale che riceve la segnalazione adotta le misure di tutela del segnalante previste dalla normativa vigente, come riportato in IST 171.

In ogni caso, le segnalazioni devono essere sempre effettuate secondo criteri di veridicità, chiarezza e completezza.

Il segnalante ha il diritto di mantenere riservata la propria identità e di non subire ritorsioni.

6. Diffusione e controlli

Nei confronti dei Soggetti Destinatari di Politica di Responsabilità Sociale (IST 181), Codice Etico (IST 172), Politica per la diversità, l'inclusione e la parità di genere (IST 173), la Politica Aziendale per i sistemi di Gestione Integrata (IST 005), la Società si impegna:

- a realizzare adeguata informazione, formazione e sensibilizzazione sui contenuti, rivolti in particolare ai dipendenti e ai componenti degli Organi Sociali;

- ad assicurare la tempestiva diffusione, mediante pubblicazione sulla intranet aziendale e comunicazione tramite e-mail a tutto il personale, nonché mediante la pubblicazione sul sito Internet aziendale e nella bacheca aziendale;
- a verificare periodicamente il rispetto dei principi e disposizioni;
- a garantirne la periodica revisione ed aggiornamento al fine di adeguare i documenti ad eventuali mutamenti nella struttura organizzativa o gestionale della Società e delle condizioni ambientali e normative;
- ad adottare adeguati strumenti per l'attuazione di idonee misure sanzionatorie e la tempestiva applicazione delle stesse in caso di comprovata violazione.

I Destinatari sono tenuti a conoscere principi e disposizioni contenute nei documenti e ad impegnarsi ad agire in linea con quanto indicato.