

La Direzione di SACMA S.p.A., consapevole dell'importanza strategica di una gestione integrata della Qualità, dell'Ambiente e della Sicurezza, ha istituito e mantiene attivo un Sistema di Gestione conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e basato sulle Linee Guida UNI-INAIL per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL).

Tale sistema è finalizzato al miglioramento continuo delle prestazioni aziendali, alla protezione dell'ambiente e alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in coerenza con la missione aziendale, nel rispetto della professionalità e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici:

#### **PROGETTAZIONE E FABBRICAZIONE DI SCAFFALATURE STATICHE E DINAMICHE PER IMPIANTI E SISTEMI DI MAGAZZINAGGIO**

A tale scopo ha deciso di adottare adeguati mezzi operativi e, soprattutto, di responsabilizzare e rendere consapevole in modo coordinato, tutto il Personale.

La direzione ha individuato i punti indispensabili al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati in ambito Qualità Ambiente e Sicurezza:

- l'attenta analisi del contesto aziendale e dei rischi, volte alla ricerca di continue opportunità di miglioramento;
- l'attenzione continua alla soddisfazione del cliente con puntuale rilevazione del suo gradimento;
- l'impegno alla protezione ambientale, inclusa la prevenzione dell'inquinamento;
- la conformità ai requisiti del prodotto erogato e le garanzie sulla puntualità del servizio;
- la conformità ai requisiti normativi ambientali;
- l'impegno al miglioramento continuo per ridurre gli impatti ambientali;
- il perseguimento di una collaborazione assidua e costante con i fornitori di materiali e servizi allo scopo di attivare rapporti improntati ad una crescita continua;
- il controllo accurato delle fasi di realizzazione dei prodotti nonché di erogazione dei servizi offerti, anche attraverso una continua attenzione all'innovazione tecnologica e allo sviluppo tecnico delle proprie risorse;
- la cura della crescita professionale per tutto il personale aziendale;
- rispetto della persona e della dignità del lavoro, con la programmazione di misure di prevenzione contro la violenza o le molestie nei luoghi di lavoro;
- l'aumento della consapevolezza nel personale operativo sul proprio contributo all'efficacia del sistema di gestione per la qualità l'ambiente e la sicurezza;
- il miglioramento continuativo del proprio sistema di gestione per raggiungere livelli di eccellenza sempre più elevati attraverso la definizione ed il riesame periodico di obiettivi QHSE formalizzati in funzione delle rilevazioni delle prestazioni dei processi aziendali;
- lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi che possano meglio soddisfare le esigenze del cliente e possano garantire un rispetto sempre puntuale delle prescrizioni normative, nonché di quelle cogenti applicabili;
- l'efficacia ed efficienza del proprio sistema di gestione aziendale, anche attraverso una riduzione dei costi legati a prodotti e processi;
- prevenire e correggere, cercando di ridurle al minimo possibile, le condizioni di rischio per la Sicurezza e Salute dei lavoratori;
- adottare idonee misure di valutazione e tutela di tipo tecnico, organizzativo e procedurale concretamente attuabili in Azienda;
- mettere in atto un sistema di prevenzione degli incidenti e del danno alla salute del personale ed all'ambiente;
- valutare i propri processi e le attività svolte in modo da poter fissare, perseguire e monitorare nel tempo, opportuni obiettivi di innovazione e di miglioramento continuo in materia di Sicurezza ed Ambiente in ottica di prevenzione;

<b>Id. Doc.</b>	<b>Politica Integrata</b>	<b>Rev.</b>	<b>01</b>	<b>Del</b>	<b>03/06/2025</b>	<b>Pag. 1 a 3</b>
-----------------	---------------------------	-------------	-----------	------------	-------------------	-------------------

#### **SACMA SPA**

- considerare gli aspetti della Sicurezza e della protezione Ambientale come prioritari rispetto a ogni nuova attività o alla revisione di quelle già esistenti;
- realizzare e mantenere nel tempo ambienti di lavoro salubri e sicuri;
- attivare adeguati canali di comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- formare, informare, sensibilizzare e rendere consapevoli tutti i lavoratori al fine di permettergli di svolgere le proprie mansioni all'interno dell'Azienda nel pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa di riferimento per la Sicurezza e della prevenzione Ambientale, facendo in modo che possano assolvere ai compiti e alle responsabilità a loro assegnate in materia QHSE;
- fare sì che ogni lavoratore dunque possa conoscere i rischi presenti nell'Azienda ai quali potrebbe incorrere ed a quali rischi ambientali sono soggette le attività;
- far gestire da ognuno, secondo competenza, le proprie attività con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
- fare sì che tutto il personale si senta partecipe e parte attiva, secondo competenza, nel raggiungimento degli obiettivi che man mano verranno fissati in tema sia di SSL che di SGSL;
- consultazione dei lavoratori anche attraverso i loro rappresentanti per la Sicurezza;
- sensibilizzare appaltatori e fornitori ed a richiedere loro il rispetto delle politiche, delle leggi e degli impegni in materia di Sicurezza adottati dall'Azienda;
- promuovere la cooperazione e il coordinamento tra le imprese appaltatrici al fine di ridurre al minimo i rischi di interferenze nonché l'applicazione delle norme di legge anche in materia di giusta retribuzione e di applicazione corretta dei CCNL.

L'istituzione del Sistema di Gestione QHSE ha lo scopo di rafforzare l'impegno che la Direzione Aziendale dedica al mantenimento della Qualità di prodotti e servizi offerti oltre al rispetto delle prescrizioni legali in vigore in materia di Sicurezza sul lavoro ed Ambientale.

La Direzione Aziendale si impegna, a seguito di attenta ed oggettiva analisi dei miglioramenti apportati e del contesto sia interno che esterno, a definire, avvalendosi della collaborazione del responsabile della Qualità, del responsabile del sistema di gestione della salute e sicurezza, del servizio SPP e di eventuali altre Funzioni all'uopo ritenute importanti, gli obiettivi puntuali prioritari da perseguire e monitorare al fine di ottenere un miglioramento costante in ambito QHSE.

Inoltre la Direzione della SACMA S.p.A. si impegna a comunicare a tutti i collaboratori interni ed esterni della SACMA S.p.A. la presente Politica, chiedendo agli stessi di operare in armonia con i principi nella stessa enunciati, nonché a renderla disponibile alle parti interessate (Pubblica Amministrazione, enti di controllo, clienti, ecc.).

Sarà inoltre cura del Responsabile della Qualità e Responsabile del SGSL, provvedere periodicamente a verificare, mediante mezzi quali gli Audit interni, il riesame della Qualità ed il riesame del Sistema SGSL, la gestione delle non conformità e delle emergenze, la gestione di opportune azioni correttive e/o preventive, che la presente Politica e le disposizioni che ne discendono, siano correttamente comprese, applicate e sostenute a tutti i livelli.

La direzione aziendale si impegna, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, a perseguire gli obiettivi di miglioramento in ambito QHSE, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda.

Rende noto questo documento e lo diffonde a tutti i soggetti dell'Azienda e si impegna affinché:

- fin dalla fase di definizione di nuove attività, o nella revisione di quelle esistenti, gli aspetti relativi a qualità, sicurezza ed ambiente siano considerati contenuti essenziali;
- tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati al fine di svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro;

<b>Id. Doc.</b>	<b>Politica Integrata</b>	<b>Rev.</b>	<b>01</b>	<b>Del</b>	<b>03/06/2025</b>	<b>Pag. 2 a 3</b>
-----------------	---------------------------	-------------	-----------	------------	-------------------	-------------------

#### SACMA SPA

- tutta la struttura aziendale (dirigenti, preposti, progettisti, impiantisti, servizi acquisti e manutenzione, lavoratori, ecc.) partecipi secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi assegnati affinché:
  - la progettazione degli impianti ed attrezzature, i luoghi di lavoro, i metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare l'ambiente, la salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui l'azienda opera;
  - l'informazione sui rischi ambientali e di sicurezza sia diffusa a tutti i lavoratori;
  - la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
  - si faccia fronte con rapidità, efficacia e diligenza a necessità emergenti nel corso delle attività lavorative;
  - siano promosse la cooperazione fra le varie risorse aziendali, la collaborazione con le organizzazioni imprenditoriali e con enti esterni preposti;
  - siano rispettate tutte le leggi ed i regolamenti vigenti, formulate procedure e ci si attenga agli standard aziendali individuati;
  - siano gestite le proprie attività anche con l'obiettivo di prevenire eventi che possano danneggiare l'ambiente, incidenti, infortuni e malattie professionali;
  - siano indirizzate a tale scopo la progettazione, la conduzione, la manutenzione, ivi comprese le operazioni di pulizia dei luoghi di lavoro, macchine ed impianti;
  - siano rispettate le norme in materia di smaltimento rifiuti;
  - siano ridotti gli sprechi legati al consumo di energia ed ottimizzato l'utilizzo di risorse naturali, per quanto tecnicamente ed economicamente possibile;
  - L'ambiente di lavoro sia collaborativo e il luogo di lavoro sia percepito come un luogo adatto a sviluppare la propria professionalità senza vincoli od ostacoli di genere, religione, politica.

Tutti i dipendenti di SACMA S.p.A., i lavoratori interinali e temporanei, e delle Ditte appaltatrici operanti in Stabilimento sono chiamati a conformarsi allo spirito ed alla lettera della presente politica.

Sandigliano, 03 giugno 2025

La Direzione  
  
Il Presidente

<b>Id. Doc.</b>	<b>Politica Integrata</b>	<b>Rev.</b>	<b>01</b>	<b>Del</b>	<b>03/06/2025</b>	<b>Pag. 3 a 3</b>
-----------------	---------------------------	-------------	-----------	------------	-------------------	-------------------

**SACMA SPA**

Via Verdesse, 10 13876 Sandigliano (BI) | Tel. +39 015 692145 | [sacma@sacmaspa.com](mailto:sacma@sacmaspa.com)  
Cap. Sociale i.v. 1.500.000 Euro | Reg. Imprese Monte Rosa Laghi Alto Piemonte n. 00150440022 | REA Biella 51706 | Codice Fiscale e P.Iva 00150440022  
Milano | Padova | Roma  
[www.sacmaspa.com](http://www.sacmaspa.com)

## POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE

### MISSION E VISIONE STRATEGICA

La mission di SACMA S.p.A. nella parità di genere ha lo scopo di creare una cultura aziendale inclusiva che, partendo dalla sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della parità di genere e della diversità attraverso campagne di formazione arrivi a promuovere un ambiente di lavoro rispettoso ed accogliente in grado di valorizzare le potenzialità dei propri lavoratori, contribuendo così alla crescita e alla competitività dell'azienda.

Questo percorso si pone l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e valorizzante per tutti i dipendenti che possa garantire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata attivando politiche di flessibilità lavorativa, come orari flessibili, supporto alla famiglia e alla genitorialità sia per uomini che per donne, nonché l'opportunità di crescita e sviluppo professionale, monitorando e valutando eventuali squilibri e/o discriminazioni.

### IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SACMA S.p.A. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per SACMA S.p.A. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

### I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SACMA S.p.A. sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

<b>Id. Doc.</b>	<b>Politica PDG</b>	<b>Rev.</b>	<b>0</b>	<b>Del</b>	<b>30/07/2025</b>	<b>Pag. 1 di 5</b>
-----------------	---------------------	-------------	----------	------------	-------------------	--------------------

#### SACMA SPA

L'attenzione con la quale SACMA S.p.A. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

### L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La nostra organizzazione intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di SACMA S.p.A. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

SACMA S.p.A. si impegna:

<b>Id. Doc.</b>	<b>Politica PDG</b>	<b>Rev.</b>	<b>0</b>	<b>Del</b>	<b>30/07/2025</b>	<b>Pag. 2 di 5</b>
-----------------	---------------------	-------------	----------	------------	-------------------	--------------------

#### SACMA SPA

Via Verdese, 10 13876 Sandigliano (BI) | Tel. +39 015 692145 | [sacma@sacmaspa.com](mailto:sacma@sacmaspa.com)  
Cap. Sociale i.v. 1.500.000 Euro | Reg. Imprese Monte Rosa Laghi Alto Piemonte n. 00150440022 | REA Biella 51706 | Codice Fiscale e P.Iva 00150440022  
Milano | Padova | Roma  
[www.sacmaspa.com](http://www.sacmaspa.com)

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

#### POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da SACMA S.p.A. sono:

##### Selezione ed assunzione (recruitment)

Nelle attività di selezione e assunzione del personale, SACMA S.p.A. si impegna a:

<b>Id. Doc.</b>	<b>Politica PDG</b>	<b>Rev.</b>	<b>0</b>	<b>Del</b>	<b>30/07/2025</b>	<b>Pag. 3 di 5</b>
-----------------	---------------------	-------------	----------	------------	-------------------	--------------------

#### SACMA SPA

- ✓ Proporre annunci di lavoro neutrali e selezionare le risorse in maniera neutrale rispetto al genere, prendendo esclusivamente in considerazione i requisiti relativi a professionalità, competenza, specializzazione, esperienza;
- ✓ Non prevedere, in fase di selezione, questioni attinenti a matrimonio, gravidanza, responsabilità familiari;
- ✓ Prevedere, in fase di assunzione, una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

#### Gestione della carriera

SACMA S.p.A. gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- ✓ Considerare un bilanciamento di leadership di genere nell'attribuzione di ruoli e mansioni;
- ✓ La progettazione dei percorsi di carriera deve essere rivolta a tutti, indifferentemente dal genere;
- ✓ L'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità a tutte le persone di esprimersi e di progredire;
- ✓ 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 squilibri di genere;
- ✓ Tenere conto delle caratteristiche legate alla professionalità e alle competenze per ciò che concerne le promozioni.

#### Equità salariale

SACMA S.p.A., in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, rispettando i seguenti principi:

- ✓ La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- ✓ I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intera organizzazione;
- ✓ A chiunque dell'organizzazione è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

#### Genitorialità, cura

SACMA S.p.A. intende supportare la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze dei neo genitori, alla luce dei seguenti principi:

- ✓ Promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- ✓ Autorizzare il frazionamento in ore dei congedi di maternità facoltativa, se ciò non è contrario agli interessi aziendali;

<b>Id. Doc.</b>	<b>Politica PDG</b>	<b>Rev.</b>	<b>0</b>	<b>Del</b>	<b>30/07/2025</b>	<b>Pag. 4 di 5</b>
-----------------	---------------------	-------------	----------	------------	-------------------	--------------------

#### **SACMA SPA**

- ✓ Valutare attentamente le esigenze familiari/personali del neo genitore, al fine di trovare soluzioni efficienti;
- ✓ Sostenere la madre nel periodo di maternità e re-inserimento.

#### Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

SACMA S.p.A. intende fornire al proprio personale la possibilità di bilanciare sia gli obiettivi di business aziendali sia il benessere psicofisico del lavoratore, conciliando i tempi vita-lavoro e impegnandosi a:

- ✓ Rivolgere le misure di work-life balance a tutto il personale, a prescindere dal genere;
- ✓ Adottare la flessibilità oraria, il part time;
- ✓ Permettere il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni;
- ✓ Prevedere il rimborso delle spese nei confronti dei dipendenti che effettuano trasferte.

#### Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

SACMA S.p.A. ripudia ogni forma di abuso e di molestie e per tale motivo esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno, attraverso le seguenti azioni:

- ✓ Individuare i rischi relativi ad abusi e molestie;
- ✓ Pianificare azioni di prevenzione in relazione a tale rischio;
- ✓ Poter segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- ✓ Tutelare le persone segnalanti da qualsivoglia successiva ritorsione;
- ✓ Analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie;
- ✓ Sviluppare una modalità di comunicazione priva di stereotipi e neutrale rispetto al genere.

#### **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

#### **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

<b>Id. Doc.</b>	<b>Politica PDG</b>	<b>Rev.</b>	<b>0</b>	<b>Del</b>	<b>30/07/2025</b>	<b>Pag. 5 di 5</b>
-----------------	---------------------	-------------	----------	------------	-------------------	--------------------

#### **SACMA SPA**