

POLITICA DEL SISTEMA INTEGRATO

Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. – Gruppo SSE

Rev02 del 19/05/2026

1. Premessa e ambito

Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. (di seguito "Stucchi" o "l'Organizzazione" o "l'Azienda"), nello svolgimento delle sue attività, ha l'obiettivo di fornire ai propri clienti prestazioni di qualità elevata, nel pieno rispetto dell'ambiente, della salute e sicurezza dei lavoratori, dei diritti umani e dei principi di equità, inclusione e sostenibilità.

Per perseguire questo obiettivo, l'Organizzazione adotta un Sistema di Gestione Integrato (SGI) conforme ai seguenti standard e schemi normativi volontari:

- ✓ **L'assicurazione della Qualità**, secondo i requisiti della norma ISO 9001:2015, per garantire ai propri clienti un servizio regolare, efficiente e conforme.
- ✓ **Corretta Gestione Ambientale**, secondo i requisiti della ISO 14001:2015, per gestire le proprie attività nel rispetto dell'ambiente, riducendo gli impatti e risparmiando le risorse.
- ✓ **Corretta Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro**, secondo i requisiti della norma ISO 45001:2023, per garantire la salute e la sicurezza del proprio personale.
- ✓ **Parità di Genere e Inclusione**, secondo la UNI/PdR 125:2022.
- ✓ **Responsabilità Sociale e tutela dei diritti umani sul lavoro**, secondo lo standard internazionale SA 8000:2026 pubblicato da Social Accountability International (SAI), in coerenza con le convenzioni fondamentali ILO, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e i Principi Guida ONU su imprese e diritti umani (UNGP).
- ✓ **Principi della Sostenibilità con riferimento agli standard GRI**, per la rendicontazione degli impatti dei processi sugli stakeholder sotto i profili ambientale, sociale e di governance, attraverso strumenti di trasparenza e rendicontazione pubblica.
- ✓ **Una corretta Gestione dell'Energia**, al fine di migliorare l'efficienza energetica e ridurre gli impatti ambientali connessi ai consumi.

L'Azienda è convinta che solo un Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme sopracitate possa garantire una gestione efficace, etica e orientata al miglioramento continuo, consolidando la propria immagine, la posizione sul mercato e la fiducia delle parti interessate.

Fondamentale per la buona attuazione del Sistema di Gestione Integrato è la piena partecipazione e il coinvolgimento delle persone che operano per e con l'azienda, attraverso la definizione di compiti e responsabilità, il coinvolgimento di lavoratrici e lavoratori e delle loro rappresentanze: donne e uomini che, con le loro competenze, motivazioni e differenze, costituiscono una risorsa fondamentale e il vero vantaggio competitivo dell'Organizzazione.

2. Impegno della Direzione e obiettivi del Sistema Integrato

La Direzione Generale definisce, approva e diffonde la Politica come quadro di riferimento per l'intero Sistema di Gestione Integrato, impegnandosi ad adottare una strategia orientata sui seguenti presupposti:

- **Qualità del servizio:** assicurare che la qualità dei servizi offerti sia conforme a quanto atteso dal cliente, garantendo il rispetto delle specifiche interne, delle normative tecniche e dei requisiti legislativi e regolamentari applicabili, con particolare attenzione agli aspetti ambientali, di salute e sicurezza, alle ricadute sociali e alla sostenibilità dei processi.
- **Innovazione e aggiornamento tecnologico:** mantenere un costante orientamento all'evoluzione delle soluzioni tecniche e delle tecnologie adottate, considerando sia le esigenze dei clienti sia gli obiettivi di riduzione degli impatti ambientali e dei rischi per la sicurezza.
- **Tempestività ed efficacia operativa:** migliorare la rapidità di risposta e garantire l'esecuzione puntuale e conforme degli interventi.
- **Efficienza e manutenzione:** assicurare l'efficienza e l'affidabilità dei servizi attraverso un'adeguata manutenzione di tutti i macchinari preposti ai servizi.
- **Gestione energetica e risparmio risorse:** promuovere l'uso efficiente dell'energia e delle materie prime, monitorandone il consumo e adottando misure per ridurlo e ottimizzarlo, in coerenza con la norma UNI CEI EN ISO 50001:2018.
- **Miglioramento continuo e prevenzione:** garantire il miglioramento costante della qualità dei servizi, la prevenzione dell'inquinamento, la riduzione degli incidenti sul lavoro e prevenire impatti negativi sulle persone e sui loro diritti, attraverso un'attenta valutazione e gestione dei rischi e una cura delle relazioni umane e sociali, anche con la creazione di un ambiente rispettoso e inclusivo.
- **Controllo e gestione integrata dei processi:** perseguire elevati standard di qualità, sicurezza, tutela ambientale e responsabilità sociale mediante la gestione sistematica degli aspetti ambientali e dei rischi, l'addestramento continuo del personale, la definizione e applicazione di procedure operative adeguate e la sensibilizzazione costante su tematiche critiche (spazi confinati, prevenzione dell'uso di alcol e sostanze stupefacenti, prevenzione delle molestie, conciliazione vita-lavoro).
- **Partecipazione e coinvolgimento:** promuovere il coinvolgimento attivo di tutte le funzioni, dei dipendenti e dei collaboratori nel perseguimento degli obiettivi aziendali, attraverso strumenti di dialogo sociale, il Comitato Etico Aziendale e l'interlocuzione con le rappresentanze dei lavoratori.
- **Responsabilità e governance:** conferire alla funzione Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e alla funzione Responsabile ESG/Parità di Genere – nonché al Rappresentante della Direzione SA 8000 – l'autorità e i poteri necessari per assicurare lo sviluppo, l'attuazione e il monitoraggio efficace del sistema.

I principi sopra enunciati rappresentano la base, non esaustiva, per costruire, mantenere e migliorare il Sistema di Gestione Integrato. L'Azienda adotta un approccio orientato al miglioramento continuo e al monitoraggio sistematico delle prestazioni, mediante l'utilizzo di indicatori di performance (KPI) specifici, coerenti con gli obiettivi strategici definiti dalla Direzione durante la revisione annuale.

3. Parità di genere, inclusione, valorizzazione delle diversità (UNI/PdR 125:2022)

Stucchi riconosce la costruzione di una comunità aziendale fondata su rispetto, equità e valorizzazione delle persone come fattore imprescindibile per il proprio sviluppo. I principi di inclusione, non discriminazione e libertà d'espressione sono valori fondamentali di civiltà, strumenti di affermazione dei diritti universali e leva strategica per la crescita sostenibile e innovativa dell'Organizzazione.

In coerenza con i principi della Costituzione Italiana, della Strategia Nazionale per la Parità di Genere e della Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione Europea, l'Azienda adotta un modello gestionale conforme alla UNI/PdR 125:2022, formalizzato in un Piano Strategico e supervisionato da un Comitato Etico Aziendale dedicato.

Aree di attuazione e impegno

- **Formazione:** l'azienda valorizza e promuove la formazione, sensibilizzando il personale ai principi di diversità, inclusione, parità di genere, sostenibilità e work life balance, sulla tolleranza zero, rispetto a ogni forma di violenza nei riguardi delle persone, incluse le molestie sessuali.
- **Gestione delle segnalazioni:** l'azienda incoraggia chiunque ritenga di aver riscontrato una mancanza di equità di trattamento e/o di aver assistito/essere vittima di episodi di discriminazione o abuso fisico, psicologico o verbale, anche perpetrato tramite canali digitali, a segnalarlo attraverso l'apposita piattaforma SCS Whistleblowing che, in linea con quanto disposto dalla Direttiva UE 2019/1937 e al D.Lgs. 24/2023, garantisce l'assenza di ritorsioni nei confronti della persona segnalante. A tal proposito Stucchi si impegna ad attuare concrete misure di contrasto, che siano adeguate e proporzionate al comportamento perpetrato,
- **Accesso al lavoro:** l'azienda si impegna a implementare procedure di selezione e reclutamento eque, trasparenti e inclusive, volte a prevenire ogni forma di discriminazione e a garantire che la scelta dei candidati sia basata esclusivamente su competenze, esperienze e merito professionale.
- **Sviluppo di carriera:** Stucchi sostiene un accesso inclusivo e non discriminatorio ai percorsi di crescita interni e di sviluppo della carriera. A tal fine, l'azienda ha definito dei criteri oggettivi di valutazione per la crescita interna delle performance basati sui principi diversity & inclusion.
- **Equilibrio di genere nella rappresentanza pubblica:** l'Organizzazione si impegna a garantire una rappresentanza equilibrata di genere in tutte le occasioni pubbliche e professionali, interne o esterne, quali convegni, tavole rotonde, panel, eventi o iniziative di carattere scientifico e culturale.
- **Equità salariale:** l'azienda analizza la situazione retributiva sulla base di indicatori di diversità e ridurre, fino a eliminare, eventuali disparità salariali non giustificabili sulla base di criteri oggettivi e neutri, in modo da assicurare l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore in termini di mansione e livello.
- **Equilibrio vita privata-lavorativa:** nella volontà di sostenere il benessere del proprio personale, l'Azienda adotta politiche, procedure e soluzioni a promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa e a sostegno dei/delle dipendenti che espletano attività di caregiving e a supporto della genitorialità nelle sue diverse forme.
- **Comunicazione e linguaggio:** l'Azienda si impegna a utilizzare, in ogni forma di comunicazione interna ed esterna, un linguaggio inclusivo, rispettoso e non discriminatorio, promuovendo la trasparenza e la coerenza con i propri valori di equità, integrità e pari opportunità.

- **Risorse:** l'Azienda destina risorse adeguate, economiche e umane, per il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi previsti dal Piano Strategico. Il monitoraggio dell'avanzamento degli obiettivi avviene attraverso indicatori di performance (KPI) specifici, definiti in coerenza con le sei aree tematiche della UNI/PdR 125:2022.
- **Prevenzione di comportamenti prevaricatori o persecutori** tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente regolamento;
- **Promozione del benessere organizzativo:** attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e a eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- **Individuare il rischio** di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro.

4. Responsabilità Sociale — SA 8000:2026

Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. aderisce formalmente allo standard internazionale SA8000:2026, pubblicato da Social Accountability International (SAI), quale riferimento per la promozione del lavoro dignitoso e della responsabilità sociale d'impresa. L'adesione si fonda sul riconoscimento e sul rispetto della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dei Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP), delle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), in particolare delle Convenzioni n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182, 155 e 187, nonché della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia. L'Azienda riconosce i lavoratori quali principali titolari dei diritti tutelati dallo standard e si impegna a promuovere condizioni di lavoro dignitose in tutte le proprie attività e lungo le relazioni commerciali.

4.1 Gli otto impegni di politica (criterio M4.1 SA 8000:2026)

In conformità al criterio M4.1 della norma SA 8000:2026, Stucchi si impegna formalmente a:

- a) Soddisfare o superare** i requisiti e i principi dello standard SA 8000:2026, i requisiti legali e normativi applicabili (in particolare D.Lgs. 81/2008, D.Lgs. 24/2023, Reg. UE 2016/679, L. 300/1970, D.Lgs. 198/2006) e gli altri requisiti pertinenti sottoscritti, in primis il CCNL applicato.
- b) Affrontare in modo proattivo i rischi** sui diritti umani che l'Organizzazione provoca, contribuisce a provocare o a cui è direttamente collegata attraverso le proprie operazioni o relazioni commerciali, con misure commisurate alla loro gravità e probabilità.
- c) Dare priorità alle soluzioni preventive** rispetto agli impatti negativi sia a breve sia a lungo termine, agendo prima del verificarsi del danno e adottando un approccio di Due Diligence sui Diritti Umani (HRDD).
- d) Comportarsi in modo etico e con integrità** nel rispetto dello standard, del Codice Etico aziendale, del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e delle politiche anti-corruzione e anti-conflitto di interessi.
- e) Mantenere un Sistema di Gestione Integrato** che assicuri coerenza nel soddisfacimento dei requisiti SA 8000 con gli altri standard adottati (ISO 9001, 14001, 45001, UNI/PdR 125).

f) Mantenere la consultazione e il dialogo sociale con i lavoratori, le loro rappresentanze e le altre parti interessate, attraverso il Comitato Etico Aziendale, il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 (RL-SA 8000), i canali di reclamo dedicati e la contrattazione collettiva.

g) Considerare i rischi per il personale nella pianificazione aziendale, nelle scelte commerciali e nelle decisioni operative, impegnandosi a mitigare gli impatti associati, anche quando derivino da decisioni di committenti o partner commerciali.

h) Migliorare in modo continuo le prestazioni sociali e il sistema di gestione SA 8000, definendo obiettivi misurabili, monitorandone l'attuazione tramite KPI e rendicontando pubblicamente i risultati nel Bilancio Sociale annuale.

4.2 Tolleranza zero su lavoro infantile, lavoro forzato e oneri di reclutamento

Stucchi adotta un approccio di tolleranza zero rispetto alle peggiori forme di violazione dei diritti umani sul lavoro:

- **Lavoro infantile** (criterio D1 SA 8000): divieto assoluto di impiego di bambini di età inferiore ai 15 anni (o all'età dell'obbligo scolastico, se superiore). Tutela rafforzata dei giovani lavoratori (15-18 anni). Protocollo di remediation in caso di rilevazione lungo la catena del valore.
- **Lavoro forzato, coatto e tratta** (criterio D3): divieto di qualsiasi forma di costrizione, debt bondage, ritenzione di documenti di identità e limitazione della libertà di movimento del personale.
- **Recruitment fees** (criteri D3.5 e D3.6): divieto assoluto di addebito al personale o ai candidati di commissioni o costi relativi all'assunzione, all'impiego e al licenziamento. Estensione del divieto a tutte le agenzie di somministrazione e ai partner di reclutamento (ove presenti).
- **Pratiche disciplinari abusive** (criterio D3.8): divieto di abusi fisici, mentali, verbali, di pratiche umilianti o corporali e di trattenute economiche disciplinari non previste dalla legge e dal CCNL.
- **Discriminazione e molestie** (criterio D5): divieto di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, bullismo o intimidazione, su tutte le dimensioni protette indicate nell'Appendice A dello standard.

4.3 Governance partecipata — Comitato Etico Aziendale (CEA)

In conformità al criterio M2.4 SA 8000:2026, Stucchi istituisce e mantiene un Comitato Etico Aziendale paritetico (management e lavoratori), responsabile della governance partecipata del Sistema di Gestione SA 8000. Il CEA è formalmente costituito come estensione del Comitato Guida UNI/PdR 125 esistente; ne preserva l'autonomia funzionale ed è dotato di un proprio regolamento operativo. Le sue funzioni minime comprendono:

- monitoraggio del Sistema di Gestione SA 8000 e dei KPI sociali;
- istruttoria delle segnalazioni e dei reclami SA 8000 di secondo livello;
- approvazione del Bilancio Sociale annuale;
- input al Riesame della Direzione e alle azioni di miglioramento.

Il Comitato Etico Aziendale include la rappresentanza eletta dei lavoratori, indipendente e tra pari, e si raccorda con il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 (RL-SA 8000), figura distinta dall'RLS e dalle eventuali RSU/RSA.

4.4 Canale reclami SA 8000 e tutela della non ritorsività

In conformità ai criteri M9.3 e M9.4 SA 8000:2026, Stucchi mette a disposizione di tutto il personale (dipendenti, somministrati, lavoratori di subappaltatori operanti nei cantieri) e degli stakeholder esterni canali di reclamo e segnalazione legittimi, accessibili, prevedibili, equi, trasparenti, basati sul dialogo, compatibili con i diritti e fonte di miglioramento continuo.

Il sistema di segnalazione è coordinato nell'ambito del SGI e include:

- la piattaforma di whistleblowing aziendale conforme al D.Lgs. 24/2023,
- gli ulteriori canali di segnalazione e comunicazione previsti dal Sistema di Gestione Aziendale.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma riservata e, ove previsto, anonima, e sono gestite secondo criteri di imparzialità, tracciabilità e tutela del segnalante.

Stucchi garantisce in modo assoluto la non ritorsione nei confronti di chi segnala in buona fede e l'assenza di perdita di guadagno per il personale che partecipa alle procedure di reclamo (criterio M9.3 lett. c-d).

4.5 Aspettative reciproche con i partner commerciali (criterio M4.2 SA 8000:2026)

In conformità al criterio M4.2 della norma, Stucchi estende i propri impegni di responsabilità sociale a tutta la catena del valore. L'Azienda si impegna a:

- richiedere ai propri partner commerciali (fornitori, subappaltatori, smaltitori, agenzie di somministrazione, cooperative – ove presenti) il rispetto dei principi dello standard SA 8000:2026, dei requisiti legali e degli altri requisiti pertinenti, attraverso la sottoscrizione del Codice di Condotta Fornitori;
- condurre una Due Diligence sociale (HRDD) sui partner commerciali, in particolare quelli classificati come critici per esposizione a rischi sociali, mediante questionari di qualifica, raccolta documentale e audit di parte seconda;
- affrontare in modo proporzionato i modi in cui l'Organizzazione causa, contribuisce o è direttamente collegata all'incapacità dei partner commerciali di soddisfare le aspettative reciproche;
- stabilire aspettative chiare per la conclusione dei rapporti commerciali, attraverso un adeguato coinvolgimento del partner, supporto al miglioramento e valutazione dei rischi per il personale del partner prima di porre fine alla relazione (criterio M4.2 lett. d e criterio M7.4 lett. e).

4.6 Trasparenza, rendicontazione e Bilancio Sociale

In conformità ai criteri M8.1, M8.2 e M10 della norma, Stucchi si impegna a operare e comunicare con integrità, trasparenza e accuratezza. A tal fine:

- redige e pubblica annualmente un Bilancio Sociale SA 8000 (contestualmente al Bilancio di Sostenibilità), approvato dal Comitato Etico Aziendale e dall'Amministratore Unico, accessibile sul sito istituzionale e rivolto a tutte le parti interessate;
- rendiconta i propri impegni, le proprie azioni e i propri risultati attraverso KPI sociali (cruscotto mensile), trend pluriennali e descrizione delle azioni correttive intraprese;
- mantiene il profilo organizzazione nel SAI Database (ORG#) e completa periodicamente il Self-Assessment SAI;

- collabora in modo aperto e trasparente con l'Organismo di Certificazione e con le terze parti autorizzate, fornendo l'accesso a documentazione, registri, persone e ambienti di lavoro (criterio M8.3).

4.7 Coerenza dei sistemi di gestione e degli incentivi (criteri M4.3 e M4.4)

In conformità ai criteri M4.3 e M4.4 della norma, Stucchi assicura che le proprie politiche, prassi, obiettivi, incentivi, attività di lobbying e altre interazioni esterne non contraddicano e non minino gli impegni assunti nei confronti dei principi dello standard SA 8000:2026 e degli obiettivi dell'Organizzazione. La coerenza interna del Sistema è verificata in occasione del Riesame della Direzione e degli audit interni.

4.8 Risorse e responsabilità di sistema

L'Amministratore Unico, ai sensi del criterio M1.3 SA 8000, conserva la responsabilità ultima del rispetto della norma e garantisce le risorse finanziarie, umane, tecniche e informative necessarie all'attuazione del Sistema. La responsabilità operativa è affidata al Rappresentante della Direzione SA 8000 (nominato con atto AMM), supportato dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (R-SGI), dal Responsabile ESG/Sostenibilità (R-ESG) e dal Comitato Etico Aziendale.

5. Etica, sicurezza e responsabilità sociale

Stucchi, in linea con il proprio Codice Etico, con il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e con gli impegni assunti ai sensi degli standard adottati, promuove comportamenti etici, responsabili e trasparenti, vietando qualsiasi pratica contraria ai principi di integrità, correttezza e rispetto della persona.

Particolare attenzione è dedicata alla tutela della salute psicofisica del personale, alla prevenzione dell'abuso di alcol e sostanze stupefacenti, alla prevenzione delle molestie, alla tutela della maternità, paternità e responsabilità di cura, nonché al rispetto dei valori sanciti nel Codice Etico aziendale.

L'Azienda adotta un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di violenza, molestia, abuso fisico, verbale o digitale, e verso ogni comportamento offensivo o discriminatorio che possa ledere la dignità personale, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo.

Stucchi sensibilizza tali tematiche e promuove una cultura organizzativa fondata sulla responsabilità, sulla collaborazione e sull'etica professionale, incoraggiando la segnalazione di eventuali comportamenti contrari ai principi aziendali attraverso canali sicuri e riservati, in coerenza con la Direttiva UE 2019/1937, con il D.Lgs. 24/2023 e con i criteri M9 dello standard SA 8000:2026.

La presente Politica è approvata e sottoscritta dalla Direzione Generale, in coordinamento con il Comitato Etico Aziendale, e costituisce riferimento per ogni stakeholder dell'Organizzazione. La Direzione diffonde la Politica a tutto il personale tramite il gestionale documentale, tramite le bacheche aziendali e tramite il sito istituzionale, in un'ottica di miglioramento continuo e responsabilità condivisa.

Cambiago, 19/05/2026

L'Amministratore

