ALUMBO COSTRUZIONI S.R.L.

POLITICA INTEGRATA

Sommario

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE 3
POLITICA AMBIENTALE ED ENERGETICA 3
TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ 5
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI 6
DIVERSITÀ ED INCLUSIONE (ISO 30415) E PARITÀ DI GENERE (PDR 125) E RESPONSABILITÀ SOCIALE (SA8000) 7
POLITICA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 15
APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE 16
GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI 17

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Obiettivo della società è lavorare con un approccio per processi nello sviluppo, attuazione e miglioramento del Sistema di Gestione Integrato.

- La Direzione ha definito la Politica integrata che può essere sintetizzabile nei seguenti aspetti:
- Garantire e migliorare costantemente la soddisfazione del Cliente;
- Favorire il miglioramento continuo della qualità stimolando la comunicazione, monitorando le attività che incidono sulla qualità (non conformità del prodotto, processo e servizio, i reclami dei Clienti, ecc.) ed attivando adeguate azioni correttive e preventive;
- Rispettare le leggi e le normative di settore vigenti.

La società promuove la costante crescita della professionalità e delle competenze del personale interno, attraverso la continua formazione ed aggiornamento della stessa.
La politica è quindi quella di assicurare che le attività erogate siano tese a soddisfare tutte le esigenze esplicite ed implicite del Cliente, con un approccio orientato alla piena soddisfazione di quest'ultimo, in un'ottica di innovazione e di miglioramento continui.
Al fine di garantire la soddisfazione del cliente la società ha attivato le seguenti azioni:

- Ha definito i ruoli, i compiti per le diverse fasi dei processi presenti all'interno della struttura;
- Ha messo a punto le regole interne assunte come standard di riferimento organizzativo, procedurale ed operativo nella gestione delle attività;
- Ha attivato misure per monitorare il verificarsi di non conformità durante l'erogazione delle prestazioni;
- Ha identificato e registrato le non conformità, promovendo l'attivazione di idonee azioni correttive e il consolidamento delle soluzioni adottate.

La Politica è riesaminata periodicamente, per verificarne l'adeguatezza alle esigenze dell'azienda e dei Clienti, nel corso di riunioni di riesame della Direzione.

L'organizzazione si impegna a garantire la continuità delle forniture e della soddisfazione del cliente anche a fronte delle sfide poste dal cambiamento climatico, valutando costantemente i rischi fisici di transizione che possono impattare sui processi produttivi e sulla catena logistica.

POLITICA AMBIENTALE ED ENERGETICA

La società si impegna a valutare l'impatto attuale e potenziale delle proprie attività sull'ambiente e gestisce gli aspetti ambientali secondo i principi di precauzione e prevenzione promuovendo l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili e di materie prime con minore impatto ambientale.
Promuove tali valori a tutto il personale, al fine di diffondere la conoscenza degli obiettivi ambientali definiti nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato e le responsabilità individuali. L'azienda ha infatti adottato un sistema di gestione conforme alle norme UNI EN ISO 14001 e ISO 50001, con l'obiettivo di ridurre in modo strutturato l'impatto ambientale delle proprie attività, migliorare l'efficienza energetica e contribuire alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.
In questo quadro, la Direzione ha definito alcuni obiettivi generali che orientano le scelte aziendali verso la sostenibilità ambientale.

IMPEGNI

1. conformità normativa:
   - Rispettare tutte le normative ambientali ed energetiche vigenti, sia cogenti sia volontarie;
   - Monitorare l'evoluzione legislativa per garantire l'adeguamento costante di impianti, processi e comportamenti;
   - Mantenere aggiornati il Modello Organizzativo, il Codice Etico e le procedure interne rispetto ai rischi ambientali ed energetici.

2. miglioramento delle prestazioni ambientali ed energetiche
   - Individuare e monitorare sistematicamente gli aspetti ambientali diretti e indiretti, i consumi energetici e gli impatti significativi;
   - Pianificare azioni per la riduzione delle emissioni di CO_2, dell'inquinamento, dei rifiuti e del consumo delle risorse naturali;
   - Perseguire l'efficienza energetica con soluzioni tecniche e organizzative e promuovere l'uso di energia da fonti rinnovabili.
3. pianificazione e obiettivi misurabili
   - Definire obiettivi ambientali ed energetici chiari, misurabili e periodicamente riesaminati, integrandoli nel sistema di budgeting aziendale;
   - Assicurare la disponibilità di risorse economiche, tecniche e umane per il raggiungimento dei traguardi prefissati.
4. coinvolgimento delle parti interessate
   - Promuovere una cultura della sostenibilità e della responsabilità ambientale tra i dipendenti, i collaboratori e lungo tutta la filiera;
   - Integrare criteri ambientali ed energetici nelle politiche di acquisto e progettazione;
   - Collaborare con istituzioni e stakeholder per lo sviluppo di politiche energetiche e ambientali sfidanti e realizzabili.
5. gestione delle risorse e dei rifiuti
   - Gestire in modo responsabile le risorse energetiche, idriche e materiali;
   - Minimizzare la produzione di rifiuti e promuovere il loro riutilizzo, riciclo e recupero prima dello smaltimento finale.
6. sensibilizzazione, formazione e comunicazione
   - Promuovere la consapevolezza ambientale ed energetica attraverso attività di informazione e formazione mirate;
   - Diffondere la presente Politica a tutte le parti interessate interne ed esterne e favorire comportamenti virtuosi e coerenti.

OBIETTIVI

In particolare, per il 2026 Palumbo Costruzioni si prefigge i seguenti obiettivi quantitativi:

- mantenere il 100% dei corpi illuminanti a basso consumo energetico;
- garantire l'utilizzo di carta riciclata in misura non inferiore al 90% del totale acquistato;
- mantenere il consumo idrico della sede entro 1,62 mc annui e il consumo specifico entro 0,03 mc per addetto;
- mantenere una quota di energia rinnovabile non inferiore al 61,57% dell'energia complessivamente consumata;
- mantenere le emissioni Scope 1 entro 298,231 tCO_2e e le emissioni specifiche Scope 1 entro 6,08 tCO_2e per addetto;
- mantenere l'indicatore di riduzione delle emissioni Scope 2 pari ad almeno l'8,70% rispetto all'anno base;
- garantire il recupero del 100% dei rifiuti non pericolosi avviati a recupero;
- proseguire il progressivo miglioramento del monitoraggio delle emissioni indirette Scope 3, ampliando nel corso del 2026 il perimetro dei dati raccolti e delle categorie rendicontate.

Tali obiettivi potranno subire adeguamenti proporzionati in presenza di variazioni significative dell'attività aziendale, quali l'apertura di nuovi cantieri, l'acquisizione di nuove commesse, modifiche organizzative o cambiamenti normativi rilevanti.

Per conseguire questi obiettivi, la società si impegna a:

- rispettare tutte le prescrizioni legislative e regolamentari applicabili in materia ambientale ed energetica;
- promuovere la responsabilità ambientale a tutti i livelli organizzativi;
- individuare, valutare e gestire i rischi e le opportunità ambientali ed energetiche;
- favorire l'efficienza energetica e l'utilizzo di fonti rinnovabili;
- promuovere il recupero e la corretta gestione dei rifiuti;
- coinvolgere fornitori e partner nel rispetto dei criteri ambientali adottati dall'organizzazione;
- formare e sensibilizzare costantemente il personale sui temi ambientali ed energetici;
- comunicare in modo trasparente le proprie prestazioni e i propri impegni alle parti interessate.

TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

La Convenzione ONU sulla Diversità Biologica definisce la biodiversità come la varietà e variabilità degli organismi viventi e dei sistemi ecologici in cui essi vivono. Proteggere la biodiversità, a fronte del continuo degrado degli habitat naturali e delle minacce che gravano su talune specie, è uno dei principali aspetti della politica ambientale dell'Unione Europea (Direttiva n. 79/409/CEE "Uccelli" e Direttiva n. 92/43/CEE "Habitat") che trova piena adesione da parte della società, la quale considera particolarmente importante la salvaguardia del valore naturale dei territori interessati dalle attività dei cantieri.

Per la protezione di questi luoghi da preservare sono poste in essere particolari e speciali precauzioni in accordo con la legislazione locale.

Le attività poste in essere, per la propria natura, hanno un impatto diretto o indiretto sull'aria, sulle risorse idriche, sul suolo, sugli ecosistemi e sulle specie che li abitano. La società consapevole del fatto che la conservazione dell'ecosistema naturale è essenziale per la sostenibilità globale di lungo periodo, promuove lo sviluppo sostenibile delle proprie attività. La presente politica rappresenta l'impegno della stessa verso la conservazione della biodiversità nei territori in cui opera.

Principi e azioni

I principi su cui si fonda la politica sulla biodiversità sono:

- conservazione della biodiversità degli ecosistemi, in particolare per le attività svolte nelle aree naturali sensibili o protette;
- monitoraggio e mitigazione degli impatti delle attività sulla biodiversità;
- promozione del miglioramento dell'ambiente attraverso azioni volte a proteggere le aree ad alto valore ecologico e a diffondere una cultura della biodiversità;
- crescita della consapevolezza e della conoscenza sulla biodiversità, sulla salvaguardia e sulla conservazione di essa, incoraggiando le migliori pratiche e trasmettendole all'interno e all'esterno;

La strategia e gli impegni di conservazione della biodiversità e degli ecosistemi da parte della società vengono sviluppati attraverso il rispetto delle norme di tutela della biodiversità e conseguente realizzazione e gestione di impianti, attività e progetti secondo quanto previsto dalla normativa italiana e, in particolare, le Norme in Materia Ambientale (D. Lgs. n. 152/2006 che recepisce la Direttiva 85/337/CEE), che prevedono:

- l'integrazione di aspetti ambientali nello sviluppo di piani e programmi, promuovendo un approccio sostenibile e compatibile con l'ambiente per lo sviluppo delle attività – tra le altre, gli impianti di produzione di energia elettrica e calore, la rete di distribuzione di energia elettrica, la rete di distribuzione gas, il servizio idrico integrato e la gestione del ciclo integrato dei rifiuti;
- la Analisi Ambientale allo scopo di individuare e valutare in via preventiva gli impatti che le attività della società hanno sull'ambiente e sulla biodiversità, al fine di adottare le misure necessarie per ridurli al minimo;
- integrazione degli aspetti ambientali anche connessi alla biodiversità nel Sistema di Gestione Integrato, definendo procedure di gestione e standard per il monitoraggio delle attività al fine di mitigare gli impatti;
- promozione di iniziative di formazione, educazione e sensibilizzazione in relazione alle tematiche sulla biodiversità.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

La sicurezza, la salute ed il benessere dei dipendenti e di tutte le persone che operano per la società, sono valori fondamentali della mission aziendale. Un'attenta pianificazione delle attività e l'implementazione di idonee misure di prevenzione costituiscono la base per il raggiungimento degli obiettivi che l'azienda si è prefissata.

La tutela di dipendenti, clienti, fornitori guida sia l'approccio strategico al business che delle attività quotidiane. La società si impegna a diffondere la cultura della sicurezza promuovendo comportamenti responsabili e consapevoli dei rischi e a mettere a disposizione risorse organizzative ed economiche con l'obiettivo non solo di prevenire incidenti e malattie professionali ma anche di migliorare continuamente le condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

IMPEGNI E OBIETTIVI

1. Rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza, garantendo la conformità alle vigenti disposizioni di legge e alle prescrizioni applicabili assicurando il mantenimento di un efficace Sistema di Gestione Integrato secondo i requisiti della Norma UNI ISO 45001:2018.
2. Rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori garantendo luoghi e condizioni di lavoro sicuri, fornendo attrezzature idonee alle fasi lavorative e garantendone il corretto uso e funzionamento, monitorando costantemente tutti i rischi e le interferenze nei singoli processi e tendendo all'obiettivo "zero infortuni" attraverso l'attuazione di tutte le misure necessarie in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire infortuni, lesioni e malattie professionali;
3. Responsabilità condivisa e coinvolgimento delle persone al fine di promuovere la cultura della prevenzione, attraverso l'adozione di tutte le misure necessarie, il monitoraggio ed il controllo dei processi e la segnalazione di eventuali comportamenti contrari ai principi su menzionati;
4. Adozione di un approccio preventivo che preveda:
   - dispositivi di protezione adeguati;
   - una scrupolosa attività di audit e valutazione del rischio;
   - implementazione di piani di miglioramento;
   - regolare manutenzione dei luoghi di lavoro, delle attrezzature, degli impianti e dei dispositivi di sicurezza e protezione;
   - adozione di tecnologie e sistemi innovativi per operare in sicurezza.
5. Rispetto della persona, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso della persona e contrario a qualsiasi forma di aggressività, sia essa fisica o verbale;
6. Sicurezza dei prodotti garantendone la conformità alle più restrittive normative applicabili in materia di salute e sicurezza.
7. Salute e sicurezza lungo la catena di fornitura richiedendo ai proprio fornitori di definire e adottare comportamenti e standard di salute e sicurezza allineati con la seguente politica.
8. Comunicazione e formazione continua supportando lo sviluppo delle competenze necessarie per lo svolgimento delle attività lavorative, erogando programmi di addestramento e formazione utili ad identificare e gestire correttamente i rischi e creare così una maggiore consapevolezza;
9. Miglioramento continuo del sistema di gestione della salute e sicurezza, in linea con le dinamiche di sviluppo del business e con l'individuazione di aree di miglioramento, attraverso il costante riesame dello stesso, la definizione di criteri e metodologie atte a valutare gli aspetti critici relativi alle proprie attività, garantendo così l'adeguatezza e il miglioramento continuo del Sistema Integrato mediante l'utilizzo di opportuni indicatori e la definizione di obiettivi e traguardi di sviluppo.

In particolare l'azienda si prefigge i seguenti obiettivi quantitativi per il 2026:

1. Formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza
   - mantenere il 100% dei dipendenti formati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
   - garantire almeno 50 ore medie di formazione annua per dipendente sui temi della salute e sicurezza, con particolare attenzione ai rischi specifici delle attività di cantiere, alle misure di prevenzione e protezione e agli aggiornamenti normativi applicabili.

2. Prevenzione degli infortuni e miglioramento delle performance di sicurezza
   - mantenere il numero di infortuni entro il valore massimo registrato nel 2025 (≤ 2 infortuni);
   - mantenere il numero totale di giorni persi per infortunio entro il valore massimo registrato nel 2025 (≤ 100 giorni);
   - mantenere il tasso di gravità entro il valore massimo di 1,29;
   - mantenere il tasso di frequenza entro il valore massimo di 25,99;
   - mantenere l'indice di incidenza entro il valore massimo del 4,08%.

In questo contesto, la "cultura della sicurezza" viene costruita sviluppando la consapevolezza individuale e collettiva e promuovendo comportamenti responsabili. In quest'ottica, tutti i processi aziendali sono orientati all'individuazione e alla valutazione dei rischi per i lavoratori, alla definizione degli standard e delle istruzioni operative per la prevenzione e la protezione, alla pianificazione delle attività formative, alla sorveglianza e alle verifiche periodiche, nonché al monitoraggio continuo delle prestazioni e al riesame dell'efficacia delle misure adottate.

DIVERSITÀ ED INCLUSIONE (ISO 30415) E PARITÀ DI GENERE (PDR 125) E RESPONSABILITÀ SOCIALE (SA8000)

Il rispetto dei diritti umani è un valore imprescindibile sul quale si fondano la cultura e la strategia aziendale e rappresenta una priorità in tutte le aree di business.

La società considera la responsabilità sociale, la diversità e l'inclusione e la parità di genere valori fondamentali e imprescindibili. Tali principi sono integrati nelle politiche strategiche, nei processi organizzativi e nella cultura d'impresa come elementi abilitanti del benessere lavorativo, della competitività e della sostenibilità nel lungo periodo. L'azienda ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022, un Sistema di Gestione sulla diversità e inclusione secondo la ISO 30415:2021 e un Sistema di Gestione della responsabilità sociale SA8000, attuando meccanismi societari, organizzativi e gestionali fondati sul rispetto della dignità, della libertà e dei diritti delle persone. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, libero da discriminazioni, in cui ciascuna persona possa esprimere il proprio potenziale e partecipare pienamente alla vita professionale dell'organizzazione.

L'impegno della Palumbo Costruzioni s.r.l. è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di D&I e Parità di Genere.

La **Palumbo Costruzioni s.r.l.** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Attua una politica volta a favorire la Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

La Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione D&I nella figura del RSGI.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di D&I e Parità di Genere, viene costituito il comitato D&I composto dalla Direzione, da HR e da RSGI.

La società si impegna a:

- garantire pari opportunità nell'accesso, nello sviluppo professionale, nella remunerazione e nella valorizzazione del personale, indipendentemente da genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica e culturale, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa o appartenenza sociale;
- prevenire ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, multipla o intersezionale;
- valorizzare le differenze attraverso iniziative di sviluppo, formazione, flessibilità organizzativa e ascolto attivo;
- adottare prassi eque nei processi di selezione, carriera, retribuzione e conciliazione vita-lavoro;

- garantire la trasparenza delle informazioni e la pubblicazione annuale del Piano Strategico di Parità di Genere e dei relativi KPI nella sezione "Responsabilità Sociale" del sito aziendale;
- favorire relazioni con partner e fornitori allineati ai medesimi valori di equità, inclusione e rispetto dei diritti umani.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals - SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La società si impegna a rispettare le norme fondamentali del lavoro dell'ILO, come stabilito nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro:

- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio;
- Effettiva abolizione del lavoro minorile;
- Eliminazione di tutte le forme di discriminazione in materia di impiego e occupazione.

Nonché ad assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale relativamente ai seguenti aspetti:

- selezione ed assunzione
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità e cura
- conciliazione dei tempi vita lavoro
- prevenzione abusi e molestie

IMPEGNI

Lavoro infantile

La società rifiuta l'impiego di qualsiasi forma di lavoro minorile e di persone con età inferiore a quella minima stabilita dalla legge, così come definito dalle normative vigenti.
Si impegna ad adottare il programma di rimedio per i minori nel caso in cui nell'Organizzazione siano trovati minori al lavoro in contravvenzione alla norma od alla legge nazionale.
Nel momento in cui si registrasse una situazione tale per cui il minore debba lavorare, in relazione a:

- situazione socio – economica della zona dove è ubicata l'azienda;
- povertà della famiglia;
- mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia;

- ragionevole possibilità che lo steso minore, una volta licenziato o non accettato a lavoro dall'azienda, sia assunto da altra azienda nella zona;

dovrà attuare un programma di rimedio per i minori.

Lavoro obbligato

La società rifiuta l'uso di lavoro forzato o obbligatorio e garantisce condizioni di lavoro conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti. La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è libera espressione della volontà dei lavoratori ed è priva di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica.

Salute e sicurezza

La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona è imprescindibile in qualunque manifestazione della convivenza sociale, iniziando dal diritto a operare in ambienti e in condizioni idonee ad assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori. La società, come indicato nella Politica integrata, si impegna a garantire condizioni di lavoro salubri e sicure e a promuovere la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza tra tutti i lavoratori, anche nell'ambito della catena di fornitura.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La società riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione per la difesa e la promozione dei loro interessi, nonché il diritto di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza, secondo la legislazione e le prassi vigenti. La contrattazione collettiva è riconosciuta quale strumento privilegiato per la determinazione delle regole e condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la disciplina dei rapporti tra l'Azienda e le organizzazioni sindacali.
La società si impegna affinché i dipendenti non siano in alcun modo né penalizzati né sottoposti a forme di ritorsione.

Non Discriminazione e pari opportunità

La società rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale, impegnandosi a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia.
Non Discriminazione, Pari Opportunità e Inclusione permeano i valori aziendali. Per tali
motivi la società si impegna a:

- Creare un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca il rispetto, l'integrità, lo sviluppo personale e le pari opportunità (per esempio formazione, sviluppo, carriera);
- Accrescere la consapevolezza dei dipendenti su diversità e pari opportunità, anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici sulla diversità e l'inclusione;
- Rispettare norme e leggi in materia di pari opportunità, anche con riferimento alle best practice rilevate;
- Favorire l'impegno di tutti i collaboratori ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono;
- Stimolare l'attenzione dei fornitori al rispetto della dignità umana declinata nella forma di non discriminazione e tutela delle diversità.

Pratiche disciplinari

La società non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento o Accordi di Settore.
Le misure sanzionatorie progressive da adottare, vengono rese note ai lavoratori attraverso affissione del Codice Disciplinare aziendale in punti di comune consultazione presenti nei luoghi di lavoro.

Orario di lavoro

La società assicura il rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili o Accordi di Settore in materia di orario di lavoro.

Retribuzione

La società ritiene che le politiche retributive e le condizioni di lavoro debbano garantire un livello di vita adeguato a tutti i lavoratori; per questo motivo è promossa una condizione lavorativa in cui tutti i dipendenti ricevono compensi giusti ed equi secondo la tipologia di lavoro svolto e l'inquadramento contrattuale. La retribuzione minima dei dipendenti non è inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dalle normative in forza.
La direzione assicura un efficace implementazione ed attuazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo lo Standard *SA8000 - ISO 30415 - PDR125*, attraverso il monitoraggio delle performance ed il miglioramento continuo, nonché attraverso la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive mediante attribuzione di adeguate risorse.
La società mira:

- A migliorare la qualità della vita coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto cioè della collettività, e considerando l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche;
- Ad attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali dell'azienda che consenta un facile accesso alle informazioni sui prodotti e servizi erogati, sulla correttezza e qualità morale della propria offerta, rilevi il grado di soddisfacimento e le aspettative degli utenti, renda noti gli impegni che la società si assume tramite l'emissione annuale del Bilancio SA8000;
- Ad effettuare una azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione;
- A rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoratore, le convenzioni ILO, i principi della responsabilità sociale;
- A selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e subfornitori;
- A garantire la tutela dei diritti, la salute, e la sicurezza dei lavoratori;
- Ad assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

La società adotta tutti gli strumenti a sua disposizione affinché la Politica sia vissuta attivamente e sia testimonianza dell'impegno della direzione di fronte a tutte le parti interessate.
La Direzione si impegna a perseguire una politica che pone al centro delle proprie attività i propri stakeholders, interni ed esterni. Gli obiettivi sono:

- Il miglioramento dell'immagine e della reputazione sul mercato;
- La soddisfazione delle parti interessate;

- Il rispetto degli impegni presi;
- La cura della comunicazione verso le parti interessate.

Il raggiungimento di questi obiettivi sarà costantemente monitorato attraverso la costante rilevazione della soddisfazione delle parti interessate e l'analisi dei reclami. La Direzione si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti problematiche e non conformità alle norme *SA8000 - ISO 30415 - PDR125* dell'azienda o che presenti reclami.

Selezione ed assunzione (recruitment)

La **Palumbo Costruzioni s.r.l.** nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

1. La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

Gestione della carriera

La **Palumbo Costruzioni s.r.l.** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- 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 equilibri di leadership nel genere;
- Considerando il passaggio di carriera legato all'organico aziendale, almeno 1/3 del nostro organico deve essere rappresentato dal genere femminile;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

Equità salariale

La **Palumbo Costruzioni s.r.l.**, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero personale;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero personale;
- A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura

La **Palumbo Costruzioni s.r.l.** intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

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

La **Palumbo Costruzioni s.r.l.** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Prevenzione abusi e molestie

La **Palumbo Costruzioni s.r.l.** ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

OBIETTIVI

In particolare l'azienda si prefigge i seguenti obiettivi quantitativi per il 2026:

1. Lavoro infantile, lavoro forzato e tutela della catena di fornitura
   - mantenere a 0 il numero di casi segnalati di lavoro infantile, forzato o obbligato;
   - garantire il monitoraggio dei fornitori qualificati in materia di diritti umani e responsabilità sociale, mantenendo almeno 4 fornitori sottoposti a verifica sui temi dei diritti umani.
2. Dialogo sociale e condizioni di lavoro
   - garantire che il 100% dei dipendenti continui ad essere coperto da un contratto collettivo nazionale di lavoro;
   - mantenere una copertura assicurativa pari al 100% dei dipendenti;
   - mantenere a 0 il numero di conciliazioni e controversie formalmente aperte in ambito lavorativo.
3. Diversità, inclusione e pari opportunità
   - mantenere almeno il 12% di presenza femminile nell'organizzazione;
   - mantenere almeno il 2% di dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili o minoranze;
   - mantenere a 0 il numero di segnalazioni di discriminazione, molestie o comportamenti contrari ai principi di inclusione e rispetto della persona.
4. Benessere organizzativo e valorizzazione delle persone
   - mantenere il livello di benefit e di copertura sanitaria integrativa garantito ai dipendenti;
   - promuovere forme di flessibilità lavorativa compatibili con l'organizzazione aziendale;
   - favorire il rientro e il reinserimento del personale dopo periodi di assenza prolungata per esigenze familiari o genitoriali.
5. Etica, rispetto e cultura organizzativa
   - mantenere il 100% dei dipendenti formati sui temi dell'etica aziendale;
   - mantenere a 0 il numero di segnalazioni whistleblowing relative a comportamenti discriminatori, molestie o violazioni dei diritti fondamentali della persona.

Attraverso tali obiettivi, Palumbo Costruzioni intende promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e rispettoso della dignità umana, contribuendo alla diffusione di una cultura organizzativa fondata sui diritti umani, sulle pari opportunità, sulla responsabilità sociale e sul benessere delle persone.

Segnalazioni

La società ha individuato un Social Performance Team (composto da rappresentanze dei Lavoratori e della Direzione in materia di SA8000 in misura equilibrata), il quale dispone dell'autorità e delle necessarie risorse per assicurare:

- La conformità del sistema aziendale alle norme ***SA8000 - ISO 30415 - PDR125***;
- L'idoneità dello stesso a conseguire gli obiettivi;
- L'adeguatezza della politica per la responsabilità sociale;
- La diffusione della conoscenza dei requisiti delle norme ***SA8000 - ISO 30415 - PDR125***.

Tutto il personale aziendale e tutte le altre parti interessate, hanno la possibilità di rivolgersi al Social Performance Team per eventuali segnalazioni a carattere etico-sociale, essendo il dialogo nei luoghi di lavoro una componente chiave della responsabilità Sociale. Le suddette segnalazioni, possono essere inoltrate all'azienda, in forma anche anonima, per iscritto o tramite e-mail e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva.
La società mette inoltre a disposizione un ulteriore canale, ossia quello dedicato al whistleblowing, per la segnalazione di eventuali violazioni in materia di diritti umani. Il canale, idoneo ad assicurare la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge, è accessibile sul sito internet della società in tema di segnalazione all'Organismo di Vigilanza.
La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, costituisce la base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione. L'efficacia nel tempo del Sistema di Gestione SA8000 - ISO 30415 - PDR125 e l'adeguatezza della presente Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dall'Alta Direzione sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni.
Copia del presente documento viene diffusa nei luoghi di lavoro aziendali tramite affissione in punti di comune o tramite sito internet o tramite invio diretto tramite rete intranet; la Politica per la Responsabilità Sociale, viene inoltre trasmessa a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta o che, comunque, si ritiene necessario coinvolgere ai fini del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Le suddette segnalazioni, possono essere inoltrate all'azienda, in forma anche anonima, per iscritto o tramite e-mail e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva o preventiva. Inoltre se i suddetti strumenti non dovessero dimostrarsi sufficienti/soddisfacenti, sussiste la possibilità di sottoporre le segnalazioni inerenti la Responsabilità Sociale anche all'Organismo di Accreditamento e all'Ente di Certificazione mediante i seguenti recapiti:

- SAAS – Social Accountability Accreditation Services 9 East 37th Street, 10th Floor - New York, NY 10016 - United States of America Telephone: +1-(212)-391-2106 - Email: saas@saasaccreditation.org
- ABS Group LTD. Calle de Orense 34, Planta 10, Madrid 28080 Spain- Europe. Telephone: +91-555-25-62- Email: info-es@abs-qe.com"

POLITICA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La Palumbo Costruzioni s.r.l. è particolarmente sensibile ai temi relativi alla prevenzione dei reati corruttivi. Per tale motivo la società si è dotata di un Codice Etico che è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ed in cui si riportano i principi etici, morali ed i valori che contribuiscono alla formazione della cultura aziendale.

Tali principi costituiscono gli orientamenti cui devono ispirarsi tutti gli operatori nell'adozione delle proprie condotte e comportamenti ed i vertici della società nelle loro decisioni aziendali.

Vengono così evidenziati l'insieme dei principi, valori e comportamenti su cui la società basa la propria attività e la conduzione dei propri affari, nonché i principali diritti, doveri e le regole di condotta in cui si rispecchia.

I principi etici generali ispiratori sono: moralità, equità ed eguaglianza, tutela della persona e della salute, diligenza, trasparenza, onestà, correttezza ed efficienza, riservatezza, imparzialità, tutela dell'ambiente, leale concorrenza, contrasto ad ogni forma di corruzione.

Il Codice è a disposizione di tutti i destinatari, ed i principi e comportamenti in esso contenuti sono accettati ed adottati da tutti coloro con i quali la società intrattiene rapporti d'affari. La sua applicazione e condivisione è finalizzata ad assicurare il presidio del superiore interesse a uno svolgimento corretto dell'attività sociale.

In quest'ottica Palumbo Costruzioni s.r.l.:

- Si impegna al rispetto della legge e della normativa in genere;
- Si attiene ai generali principi di onestà, trasparenza, buona fede, correttezza, integrità e riservatezza;
- Si impegna ad agire con la massima diligenza, equità, lealtà, spirito di collaborazione, rigore morale e professionale;
- Promuove, in un contesto di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e funzionale utilizzo delle risorse e la sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative;
- Garantisce la gestione equa e trasparente delle transazioni commerciali, economiche e finanziarie;
- Si impegna ad attenersi a principi di verità, trasparenza, accuratezza, completezza e conformità alle norme vigenti delle informazioni contabili e di adottare efficienti ed efficaci sistemi di controllo interno;
- Verifica periodicamente il rispetto del Codice Etico, applicando adeguate sanzioni, in caso di accertate violazioni;
- Garantisce la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico, sia all'interno della propria organizzazione aziendale che presso i terzi, con i quali intrattiene rapporti.

Il Codice Etico è per di più integrato con i principi di prevenzione e contrasto alla corruzione e con le prescrizioni dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ai fini del Rating di legalità. Difatti la società si è obbligata a:

- Rispettare i contenuti del Protocollo di legalità sottoscritto dal Ministero dell'Interno e da Confindustria, delle linee guida che ne costituiscono attuazione, del Protocollo sottoscritto dal Ministero dell'Interno e dalla Lega delle Cooperative ed, a livello locale, dalle Prefetture e dalle associazioni di categoria;
- Utilizzare sistemi di tracciabilità dei pagamenti anche per importi inferiori rispetto a quelli fissati dalla legge;
- Adottare processi per garantire forme di Corporate Social Responsability, anche mediante Certificazione SA 8000:2014 o simili;
- Integrare il proprio Codice Etico con i principi indicati nei codici di autoregolamentazione adottati dalle principali associazioni di categoria;
- Integrare il M.O. 231 con principi di prevenzione e di contrasto della corruzione.

La diffusione di tali principi è garantita in primis attraverso la pubblicazione sul sito internet della società del Codice etico e della Politica; a ciò si aggiunga la costante attività di formazione, da programmi di sensibilizzazione, auditing e monitoraggio delle attività.

In aggiunta a ciò, l'azienda si è inoltre dotata di Sistema di Gestione ISO37001 per la prevenzione della corruzione.

OBIETTIVI

L'azienda si pone i seguenti obiettivi quantitativi per il 2026:

1. Formazione e sensibilizzazione sui temi dell'etica e dell'anticorruzione
   - mantenere il 100% dei dipendenti formati sui temi dell'etica, della legalità, della prevenzione della corruzione e dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
   - promuovere iniziative di sensibilizzazione finalizzate a rafforzare la cultura dell'integrità, della trasparenza e della responsabilità individuale.
2. Prevenzione della corruzione e tutela della legalità
   - mantenere a 0 il numero di segnalazioni di corruzione o concussione;
   - mantenere a 0 il numero di casi di corruzione accertati;
   - mantenere a 0 il numero di violazioni significative del Codice Etico e delle procedure aziendali in materia di anticorruzione.
3. Sistema di segnalazione e whistleblowing
   - garantire la piena operatività dei canali di segnalazione interni;
   - assicurare la gestione tempestiva e riservata delle eventuali segnalazioni ricevute, nel rispetto della normativa whistleblowing applicabile.
4. Controllo e miglioramento continuo
   - mantenere attivo il sistema di monitoraggio e controllo volto a prevenire comportamenti non conformi ai principi etici aziendali;
   - garantire il riesame periodico delle misure di prevenzione della corruzione e dei relativi strumenti di controllo.

Attraverso tali obiettivi, Palumbo Costruzioni intende consolidare una cultura aziendale fondata sulla legalità, sulla trasparenza e sulla responsabilità, promuovendo comportamenti coerenti con i più elevati standard etici e professionali.

APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE

La **Palumbo Costruzioni s.r.l.** si impegna a promuovere il principio di approvvigionamento sostenibile con i propri fornitori identificando e gestendo gli impatti ambientali, sociali ed economici all'interno della catena di approvvigionamento, si impegna ad acquistare materiali e beni etici e responsabili.

Obbiettivi primari sono:

- Evitare un impatto sociale e ambientale negativo nella catena di fornitura;
- Ridurre l'impatto ambientale derivante dall'attività lavorativa tramite l'acquisto di materiali che rispettino standards ambientali riconosciuti.

Le pratiche di approvvigionamento sostenibile sono le seguenti:

- Fornitura di materiali e utilizzo di servizi in linea con i principi internazionali volti a promuovere e proteggere i diritti umani riconosciuti dal Global Compact e definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dalla Dichiarazione dell'organizzazione Internazionale del Lavoro.
- Inclusione dei criteri di sostenibilità come parte del nostro processo di valutazione dei fornitori e sub appaltatori;
- Applicazione della legislazione ambientale e di sicurezza in materia di appalti, compresi gli obblighi internazionali in materia di cambiamenti climatici e sviluppo eco sostenibile quali la riduzione delle emissioni di CO_2 e la protezione della biodiversità;
- Dare priorità ai Fornitori che hanno inserito pratiche etiche e sostenibili all'interno della propria organizzazione e le per seguono anche all'interno della propria catena di approvvigionamento;
- Promuovere un livello di consapevolezza della sostenibilità tra i partner della catenadi fornitura e incoraggiarli ad adot tare pratiche sostenibili;
- Perseguire il miglioramento continuo delle pratiche di approvvigionamento;
- Evitare l'uso di prodotti potenzialmente nocivi per l'ambiente;

- Promuovere l'approvvigionamento di prodotti a base di legno da fonti sostenibili;
- Utilizzare prodotti che hanno un impatto minimo sull'ambiente, sia locale che globale;

In particolare l'azienda si prefigge i seguenti obiettivi quantitativi per il 2026:

1. Diritti umani e approvvigionamento sostenibile
   - mantenere il 100% dei fornitori soggetti a valutazione conformi ai requisiti aziendali in materia di diritti umani, etica e sostenibilità;
   - mantenere il 100% di accettazione delle clausole contrattuali relative al rispetto dei diritti umani e dei principi etici aziendali da parte dei fornitori coinvolti;
   - garantire che il 100% degli addetti all'ufficio acquisti riceva adeguata formazione sui principi dell'approvvigionamento sostenibile e responsabile.
2. Uso del prodotto e soddisfazione del cliente

mantenere a 0 il numero di segnalazioni per discriminazione, abuso o trattamento lesivo nei confronti dei clienti;

   - mantenere a 0 il numero di segnalazioni per malfunzionamenti, rischi o problematiche connesse ai servizi erogati che possano generare impatti significativi per il cliente;
   - mantenere a 0 il numero di reclami relativi a danni a persone o cose riconducibili ai servizi svolti dall'organizzazione.
3. Fine vita e gestione responsabile dei materiali
   - mantenere il 100% di utilizzo di istruzioni e procedure per la gestione e lo smaltimento sicuro dei materiali e dei rifiuti;
   - garantire il corretto smaltimento del 100% dei materiali e dei rifiuti attraverso canali autorizzati e tracciabili.
4. Salute e sicurezza dei clienti
   - mantenere a 0 il numero di non conformità gravi con impatto sulla salute e sicurezza del cliente;
   - garantire il mantenimento degli standard di controllo e verifica previsti dalle procedure aziendali e dalle prescrizioni contrattuali applicabili.

I fattori presi in considerazione includono gli aspetti ambientali, sociali ed etici associati alla catena di fornitura, ai processi di approvvigionamento, alla gestione dei materiali e dei rifiuti, nonché alla tutela della salute e sicurezza dei clienti e delle altre parti interessate. Palumbo Costruzioni S.r.l. effettua un monitoraggio periodico dell'attuazione degli impegni in materia di approvvigionamento sostenibile e responsabilità sociale, al fine di verificare il rispetto dei requisiti definiti e promuovere il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ESG.

GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

La Palumbo Costruzioni s.r.l. si prefigge di diventare un'organizzazione riconosciuta dai clienti come riferimento per la tipologia di prodotto e servizio ad esse offerto. Tramite la progettazione di soluzioni e servizi che soddisfino le nuove esigenze nate dall'evoluzione dell'organizzazione aziendale, l'azienda si impegna nella ricerca e nell'adozione delle migliori tecnologie da applicarsi.

L'obiettivo primario è quello di migliorare costantemente l'efficacia e l'efficienza della propria struttura per rispondere al meglio alle necessità dei clienti in termini di qualità del prodotto e del servizio offerto.

È in questa ottica che la Direzione Generale dell'azienda ha deciso di dotarsi e di mantenere attivo uno strumento di gestione manageriale dell'impresa quale il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, in conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 27001, considerandolo come il modello di gestione che, correttamente inserito e coerentemente applicato nella struttura aziendale, conduce al miglioramento organizzativo e produttivo auspicato.

Tutte le informazioni trattate sono protette in modo adeguato, in funzione della loro classificazione. Esse sono gestite con la massima riservatezza, accuratezza e affidabilità, e sono disponibili per gli usi consentiti in ogni momento. Tutto il personale che a qualsiasi titolo collabora con l'azienda è responsabile dell'osservanza della presente policy e tenuto a partecipare alla segnalazione delle anomalie, anche formalmente non codificate, di cui dovesse venire a conoscenza.

Il Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni si occupa di:

- emanare tutte le norme necessarie ivi inclusa la classificazione e divulgazione dei documenti affinché l'organizzazione aziendale possa condurre in modo sicuro le proprie attività;
- pianificare per il personale un percorso formativo specifico e periodico in materia di sicurezza;

- promuovere la cultura relativa alla sicurezza delle informazioni;
- contribuire alla definizione delle contromisure da adottare a seguito di eventuali incidenti;
- controllare periodicamente l'esposizione dei servizi aziendali alle principali minacce;
- verificare gli incidenti di sicurezza ed adottare le opportune contromisure.

Tutti i soggetti esterni che intrattengono rapporti con la Palumbo Costruzioni s.r.l., devono garantire il rispetto dei requisiti della sicurezza esplicitati dalla presente politica di sicurezza anche tramite la sottoscrizione di un "patto di riservatezza" all'atto del conferimento dell'incarico allorquando questo tipo di vincolo non è espressamente previsto nel contratto.

L'obiettivo prioritario è garantire un adeguato livello di protezione dei dati aziendali, individuando, valutando e trattando i rischi legati ai servizi aziendali. Le misure di sicurezza adottate assicurano che le informazioni siano trattate in modo da garantire:

- Riservatezza: Le informazioni devono essere accessibili solo a chi ha i privilegi necessari.
- Integrità: Le informazioni devono essere modificate esclusivamente da personale autorizzato.
- Disponibilità: Le informazioni devono essere accessibili e utilizzabili quando necessario. In

particolare, l'azienda si propone di:

- aumentare la protezione degli accessi garantendo che almeno il 100% delle credenziali sensibili siano protette da autenticazione;
- assicurare che il 100% dei dispositivi aziendali siano aggiornati con le ultime patch di sicurezza;
- ridurre le violazioni di sicurezza tendendo a 0 incidenti sulla sicurezza informativa.

In particolare l'azienda si prefigge i seguenti obiettivi quantitativi:

1. Protezione delle credenziali di accesso
   - garantire che il 100% delle credenziali di accesso ai sistemi aziendali sia protetto mediante meccanismi di autenticazione sicura (es. password complesse, autenticazione a due fattori, sistemi di cifratura).
2. Aggiornamento dei dispositivi aziendali
   - mantenere il 100% dei dispositivi aziendali – inclusi server, postazioni di lavoro e dispositivi mobili – costantemente aggiornato con le ultime patch di sicurezza rilasciate dai fornitori.
3. Contenimento degli incidenti informatici
   - limitare a 0 il numero di incidenti confermati che comportino violazioni della sicurezza delle informazioni (ad esempio: accessi non autorizzati, perdite di dati, ransomware).

APPLICABILITA'

La presente Politica si applica a tutti i livelli dell'organizzazione ed è vincolante per ogni componente aziendale, inclusi dirigenti, dipendenti, collaboratori, fornitori e per tutti i soggetti esterni che, a qualsiasi titolo, operino per conto dell'azienda o siano coinvolti nelle sue attività, informazioni o processi.
L'attuazione dei principi espressi nella Politica è obbligatoria e rappresenta parte integrante delle responsabilità operative e contrattuali. Tali obblighi sono formalizzati, ove necessario, anche attraverso clausole specifiche nei contratti con partner, appaltatori e consulenti.
La Palumbo Costruzioni S.r.l. autorizza la comunicazione e la diffusione di dati e informazioni aziendali verso l'esterno esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento corretto e lecito delle attività, in piena conformità alle normative vigenti, ai principi di trasparenza, riservatezza, sicurezza e legalità.
Al fine di garantire la massima consapevolezza e condivisione, la presente Politica sarà diffusa a tutto il personale, comunicata alle parti interessate e resa disponibile a chiunque ne faccia richiesta.
La Direzione aziendale si impegna a riesaminare periodicamente la presente Politica e il Sistema di Gestione Integrato (SGI), al fine di verificarne adeguatezza, coerenza ed efficacia, tenendo conto di eventuali cambiamenti interni ed esterni e operando nell'ottica del miglioramento

continuo.

La Direzione Generale promuove una cultura basata sull'etica, sulla partecipazione consapevole e sulla responsabilità diffusa, sostenendo lo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo, trasparente e orientato al miglioramento continuo.

Carinaro (CE), 18.06.2026

La Direzione

PALUMBO COSTRUZIONI S.R.L.
Amministratore Unico
Palumbo Giulio