



Steritek S.p.A.

Via Tonani, 8/C – 26030 Malagnino (CR)

C.F. e Part.I.V.A. 01197540196

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Servizi Italia S.p.A.

# Linee Guida per la Responsabilità Sociale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 10/05/2023

## Sommario

Introduzione .....	3
1. Scopo e Campo di applicazione.....	3
2. Riferimenti normativi e legislativi interni ed esterni .....	4
3. Ruoli e responsabilità .....	5
4. Requisiti per la responsabilità sociale e principi sui diritti umani .....	5
4.1 Lavoro minorile .....	5
4.2 Lavoro forzato e Tratta di esseri umani.....	6
4.3 Salute e Sicurezza.....	6
4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	6
4.5 Pratiche disciplinari .....	7
4.6 Orario di lavoro .....	8
4.7 Retribuzione.....	8
4.8 Tolleranza zero contro la corruzione.....	8
4.9 Informazione e privacy.....	8
4.10 Protezione dell'ambiente.....	8
4.11 Protezione delle comunità locali.....	8
4.12 Policy sui criteri di acquisto responsabili e sostenibili nella catena di fornitura .....	9
5. Monitoraggio, coinvolgimento e comunicazione.....	9
6. Gestione delle segnalazioni.....	9
7. Aggiornamento delle Linee Guida .....	10

### Introduzione

Servizi Italia S.p.A., leader nazionale del lavanolo sanitario, ha recentemente adottato le Linee Guida sulla Responsabilità sociale, approvate dal CDA il 19 dicembre 2022. L'obiettivo dell'azienda è di diffondere tali linee guida a tutte le controllate del Gruppo, per condividere i valori che le regolano e prevenire qualsiasi violazione dei Diritti Umani.

Steritek S.p.A. (di seguito anche l'“Organizzazione”), controllata da Servizi Italia S.p.A., si impegna a perseguire la trasparenza e l'etica in tutte le attività, seguendo i principi espressi nel Codice Etico e nelle Linee Guida Anti-Corruzione aziendali. Inoltre, l'Organizzazione riconosce e incoraggia tutti i dipendenti a conformarsi alle disposizioni delineate dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

L'Organizzazione è altresì consapevole dell'importanza di preservare la propria reputazione nel lungo periodo, per cui si impegna a seguire regole, principi e controlli volti a garantire l'integrità, la trasparenza e la rigorosa aderenza alle leggi e ai principi etici riconosciuti a livello internazionale. Tali impegni sono adottati al fine di perseguire la responsabilità sociale e di proteggere i Diritti Umani.

### 1. Scopo e Campo di applicazione

Lo scopo delle presenti Linee Guida è di esprimere formalmente l'impegno dell'Organizzazione al rispetto dei Diritti Umani fondamentali, poiché la dignità e il rispetto delle persone sono ritenuti pilastri della cultura aziendale. Il presente documento fornisce ai dipendenti, appaltatori e Partner uno strumento per identificare e prevenire potenziali violazioni dei Diritti Umani nell'ambito delle attività che rientrano sotto il controllo aziendale.

Attraverso le presenti Linee Guida, l'Organizzazione punta a:

- sensibilizzare i propri dipendenti, collaboratori e stakeholder alla tutela ed al rispetto dei Diritti Umani;
- soddisfare le aspettative degli stakeholder sulla tematica, condividendo esternamente l'impegno in materia di Diritti Umani;
- implementare un processo di monitoraggio volto a verificare il rispetto dei principi sui Diritti Umani nell'ambito delle sue attività e linee di business;
- creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata su differenti caratteristiche personali, politiche e culturali;
- promuovere una cultura inclusiva, basata sul reciproco rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare il proprio talento;
- perseguire una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità. Qualsiasi opportunità di carriera o avanzamento professionale sarà gestito senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle diversità;
- impegnarsi altresì nella formazione e nella promozione delle persone, migliorando lo sviluppo professionale delle proprie risorse, ispirando tutti i dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'Organizzazione.

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Steritek S.p.A., si rivolge a tutti i dipendenti dell'Organizzazione, che hanno l'obbligo di adottarle, per quanto compatibili, tramite delibera dell'organo di amministrazione.

Le suddette Linee Guida devono essere applicate unitamente alla legislazione locale.

Per una guida dettagliata agli standard generali di comportamento, le presenti Linee Guida devono essere applicate congiuntamente al Codice Etico in vigore e si rivolgono anche agli stakeholder esterni, al fine di informarli sull'importanza che l'Organizzazione attribuisce alla tutela dei Diritti Umani in tutte le sue attività. La presente è resa pubblica sul sito web aziendale e viene comunicata internamente ed esternamente a tutti gli stakeholder.

### 2. Riferimenti normativi e legislativi interni ed esterni

Alcune tra i principali **riferimenti esterni** sono:

- SA8000: 2014 - Social Accountability 8000 consultabile dal sito <http://www.sa-intl.org/>
- Codice Etico;
- Modello organizzativo in riferimento D.lgs. 231/2001;
- ISO 9001 - "Sistemi di gestione per la qualità - requisiti";
- ISO 45001 "Sistemi di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro";
- Statuto dei Lavoratori: Legge 300 del 20/5/70 e successive modificazioni;
- CCNL "per dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi"

Oltre alle norme ed alla legislazione nazionale sopracitata trovano applicazione i seguenti principi internazionali. Tutte le convenzioni ILO sono accessibili mediante consultazione del sito [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro);
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato);
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale);
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione - impiego e professione);
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale - norme minime);
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo);
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori);
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima);
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro);
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili);
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali);
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio);
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private);
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile);
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità);
- Codice di condotta dell'ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali;
- Patto internazionale sui diritti civili e politici;
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale;
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

Inoltre, i principali documenti di riferimento interni sono i seguenti:

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione e di Gestione (ex D.Lgs 231/2001)
- Procedura segnalazioni anomalie – Whistleblowing;
- Linee Guida Anti-Corruzione;
- Mission e Politica Societaria.

### 3. Ruoli e responsabilità

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di garantire la conformità alle tematiche inerenti la Responsabilità d'Impresa e rispetto dei Diritti Umani con le presenti Linee Guida.

I dirigenti e i manager hanno il compito di costituire un modello di riferimento nell'attuazione delle presenti Linee Guida e del Codice Etico, assicurando che tutti i dipendenti ne conoscano e osservino scrupolosamente i contenuti.

La funzione *CSR manager* di Servizi Italia S.p.A., coadiuvata dal *Responsabile del Sistema di Gestione SA8000* ha la responsabilità di:

- Supportare l'Organizzazione nell'adozione e nella comunicazione dei contenuti del presente documento;
- Pianificare e coordinare il processo di verifica e rendicontazione annuale in merito agli impegni intrapresi attraverso il presente documento;
- Supportare i *Key Owner* locali (figura periferica *Referente per la Responsabilità Sociale* all'interno di ogni società Italiana ed Estera) fornendo indirizzi in materia di etica;
- Tracciare i risultati delle analisi effettuate dai *Key Owner* locali sulle segnalazioni in materia di violazione dei diritti umani
- Revisionare il presente documento al fine di integrare eventuali modifiche alla normativa o alla regolamentazione nazionale o internazionale, agli statuti e ai trattati ai quali si fa riferimento nel presente documento.

Considerata la natura internazionale dei contenuti delle presenti Linee Guida, i *Key Owner* locali sono incaricati di supportare la funzione *CSR manager*, gestendo a livello locale eventuali problematiche legate alla violazione dei Diritti Umani portate alla loro attenzione, ai sensi della normativa di riferimento. Le loro responsabilità includono:

- Investigare le problematiche portate alla loro attenzione nel rispetto della confidenzialità;
- Valutare le implicazioni legali del caso;
- Fornire indicazioni su eventuali azioni da intraprendere;
- Consultare un parere legale esterno, se necessario;
- Collaborare nella raccolta dati per le rendicontazioni di periodo.

### 4. Requisiti per la responsabilità sociale e principi sui diritti umani

Secondo i principi ispiratori della Responsabilità Sociale d'Impresa, le organizzazioni devono osservare le leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, diritti civili e tutela dei minori.

L'Organizzazione riconosce l'importanza e il valore delle proprie persone e presta molta attenzione all'ambiente di lavoro in cui i propri dipendenti e collaboratori operano, promuovendo una cultura aziendale in cui nessuno si senta minacciato, discriminato e sfruttato.

Per tale ragione, l'Organizzazione agisce contro qualsiasi forma di abuso dei diritti umani, in linea con gli standard stabiliti dall'ILO e lo Standard Internazionale SA8000 adottato da Servizi Italia S.p.A., come delineato nelle sezioni seguenti:

#### 4.1 Lavoro minorile

L'Organizzazione non utilizza o favorisce lavoro minorile. Sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni, considerandosi assolto in tal modo l'obbligo scolastico. Unica eccezione, laddove a livello locale sono vigenti norme che obbligano l'impresa ad assumere una quota di minori in qualità di

apprendisti. In tal caso l'Organizzazione si limiterà al rispetto delle quote minime previste dalla legge e al rispetto della salute psico-fisica del minore.

In sede di assunzione, come azione di prevenzione, l'incaricato richiede la seguente documentazione:

- Copia dei documenti di identità; nel caso di dubbi sull'età anagrafica, può essere richiesto un certificato di nascita;
- Copia del permesso di soggiorno per i cittadini extracomunitari.

Nel caso di incongruenza fra carta d'identità e permesso di soggiorno viene richiesto al lavoratore di effettuare gli opportuni adeguamenti presso gli uffici preposti, in modo da rendere congruente la documentazione.

Nel caso in cui si dovessero riscontrare casi di lavoro minorile c/o fornitori o sub-fornitori, l'Organizzazione si attiverà predisponendo e/o promuovendo iniziative di miglioramento che intervengano sia nella risoluzione immediata del problema, sia nella sua radicale eliminazione, mantenendo come riferimento principale la salute e gli interessi della persona.

È proibita ogni forma di lavoro minorile, non tollerando alcun lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene condotto, possa nuocere alla salute, alla sicurezza o alla morale dei minori, come delineato dalla ILO n. 182 - Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile.

#### 4.2 Lavoro forzato e Tratta di esseri umani

L'Organizzazione crede fermamente che ogni forma di impiego debba essere frutto di una libera scelta; pertanto, non tollera qualsiasi forma di lavoro forzato e non ritiene documenti o soldi dai propri lavoratori per trattenerli contro la loro volontà

In fase di assunzione e durante tutto il periodo lavorativo, l'Organizzazione non applica mai nessuna trattenuta dal salario o dalle indennità del lavoratore a titolo di commissione o di obbligo all'esecuzione del lavoro.

Le uniche forme della destinazione del denaro percepito dai lavoratori attuate dall'Organizzazione sono quelle permesse dal sistema legislativo locale e da eventuale Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro. È proibito qualsiasi tipo di lavoro forzato, lavoro carcerario, o qualsiasi altra forma moderna di schiavitù o tratta di esseri umani e l'Organizzazione estende tali disposizioni ai propri partner commerciali, in conformità alle disposizioni stabilite dalla ILO n. 29 - Convenzione sul lavoro forzato e dalla ILO n. 105 - Abolizione della Convenzione sul lavoro forzato.

#### 4.3 Salute e Sicurezza

L'Organizzazione, da sempre sensibile e attenta alle tematiche inerenti la salute e sicurezza nel lavoro, attua e promuove una politica di prevenzione attraverso sistematiche iniziative di formazione e informazione al rispetto delle normative vigenti in materia.

L'Organizzazione esegue, in modo sistematico, attività di monitoraggio sui fornitori allo scopo di prevenire e/o risolvere problematiche legate alla tutela della sicurezza dei lavoratori coinvolti nelle attività o servizi erogati dagli stessi.

Al fine di preservare la salute delle persone, l'Organizzazione fornisce loro tutte le strutture necessarie per garantire che le attività siano svolte in un ambiente di lavoro sano, sicuro e sostenibile, in conformità alle disposizioni stabilite dalla Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro).

#### 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'Organizzazione supporta il diritto di libertà di associazione e rispetta la scelta dei propri dipendenti di partecipare e/o formare organizzazioni o sindacati dei lavoratori, senza incorrere in episodi di intimidazione, rappresaglia o molestia, nel rispetto delle disposizioni stabilite dalla Convenzione ILO n. 87 - Libertà di associazione e tutela del diritto di organizzazione.

Inoltre, si impegna a stabilire un dialogo costruttivo con i rappresentanti dei dipendenti, in modo da creare le basi per il rispetto reciproco e la fiducia, garantendo loro protezione e strutture, in conformità con le disposizioni stabilite dalla ILO n. 135 - Convenzione dei rappresentanti dei lavoratori

L'Organizzazione non consente atteggiamenti, gesti, azioni, comportamenti tra i propri dipendenti, che possano limitare, annullare o precludere la libertà di essere del singolo individuo e non tollera l'esistenza di atteggiamenti discriminatori.

Segnalazioni di atti o atteggiamenti, presumibilmente discriminatori, possono essere comunicati attraverso mail dedicata a tale scopo.

L'Organizzazione opera con personale che può appartenere a differenti etnie, religioni, organizzazioni sindacali e affiliazione politica, abilità psico-fisiche, età, orientamenti sessuali; l'orientamento dell'Organizzazione è quello di garantire un atteggiamento di tolleranza e rispetto reciproco da parte di tutti.

L'attribuzione di incarichi di responsabilità, a tutti i livelli, si basa sul possesso di caratteristiche e requisiti professionali svincolati dal sesso di appartenenza, credo religioso, ecc.

L'Organizzazione assicura parità di diritti e di trattamento a tutti i lavoratori garantendo provvedimenti nei confronti di coloro che si dovessero atteggiare in modo provocatorio e/o offensivo nei confronti dei propri colleghi.

L'Organizzazione effettua un monitoraggio periodico al fine di verificare la composizione del personale e pertanto tutelarsi da possibili discriminazioni in fase di assunzione e, nel pieno rispetto della legislazione vigente, non discrimina le persone portatrici di disabilità fisiche.

A tutti i dipendenti è assicurata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza ed è assicurato uno specifico addestramento nei casi di cambio mansione o di introduzione nei cicli di lavoro di nuove attività o nuovi macchinari o sostanze apportanti nuovi rischi per la salute o la sicurezza dei lavoratori. Su richiesta del diretto Responsabile e per far fronte ad eventuali esigenze aziendali, i lavoratori sono altresì chiamati ad effettuare corsi di formazione specifici.

L'Organizzazione rispetta profondamente diversità e pari opportunità, incoraggiandole proattivamente e promuovendo tutte le differenze, consapevole del valore aggiunto che si genera in un ambiente in cui persone di diversa provenienza possono portare le loro esperienze, convinzioni, idee e punti di vista.

Aderendo alle disposizioni definite dalla Convenzione ILO n. 111 - Discriminazione (Occupazione e occupazione), l'Organizzazione combatte "ogni distinzione, esclusione o preferenza" fatta in base a etnia, colore della pelle, genere, religione, opinione politica, estrazione nazionale o origine sociale, che ha l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o trattamento in occupazione o professione.

Inoltre, l'Organizzazione condanna fermamente e non tollera alcun tipo di molestia, sia fisica che verbale (inclusi insulti, commenti, pettegolezzi), sessuale e psicologica, diretta, indiretta o esplicita, espressa tramite qualunque canale (come, ad esempio, e-mail e/o social media). In aggiunta, condanna qualsiasi forma di bullismo o intimidazione e condanna severamente coloro che minacciano la dignità degli altri e il loro diritto al lavoro in un ambiente amichevole ed equo. Tali disposizioni si applicano anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Infine, l'Organizzazione condanna ogni omissione (il non agire) nell'impedire o segnalare tali comportamenti.

#### **4.5 Pratiche disciplinari**

All'atto dell'assunzione, i lavoratori, sono informati sui loro specifici doveri, quindi, nello specifico, le procedure disciplinari applicabili sono definite dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. In caso di inosservanza, ai lavoratori è comunicata, con motivazione, la contestazione, verso la quale possono presentare le proprie giustificazioni entro i termini stabiliti da regolamenti e/o eventuali

contratti di categoria applicabile.

In nessun caso si ammettono punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche e abusi verbali.

#### 4.6 Orario di lavoro

L'Organizzazione rispetta il diritto dei propri lavoratori al riposo e al tempo libero, in conformità con la normativa applicabile. Pertanto, tutte le risorse hanno diritto a pause di riposo, ferie e altri diritti contrattuali rilevanti. Inoltre, con riferimento all'orario di lavoro settimanale e agli straordinari, si impegna a rispettare la legislazione locale e garantisce che tali condizioni siano condivise con i rappresentanti dei sindacati competenti.

Relativamente all'orario straordinario, che non è mai forzato ed è sempre utilizzato in modo responsabile, l'Organizzazione ne monitora costantemente la portata, la frequenza, le ore lavorate dalle risorse individuali e nel complesso.

#### 4.7 Retribuzione

L'Organizzazione riconosce l'importanza di un impiego sicuro per i lavoratori e per questo motivo favorisce l'occupazione permanente, a tempo indeterminato e diretta. Contestualmente ha stabilito delle regole interne per il reclutamento di risorse che lavorano su contratti a tempo determinato/limitato.

Inoltre, riconosce il valore delle sue persone e le sue politiche retributive intendono premiare equamente il lavoro e rispettare il concetto di uguale remunerazione tra lavoratori uomini e donne per lavori di pari livello, in conformità con le disposizioni definite dalla Convenzione ILO n. 100 - Parità di remunerazione della parità.

Inoltre, il risarcimento minimo per i dipendenti non può essere fissato al di sotto della soglia minima definita dai contratti collettivi del lavoro e dalle norme di legge vigenti in ciascun Paese.

Ogni lavoratore viene posto nella condizione di comprendere facilmente il rapporto di lavoro con l'Organizzazione, incluse le condizioni di lavoro e la retribuzione.

La retribuzione è di norma accreditata direttamente sul conto corrente intestato al lavoratore.

#### 4.8 Tolleranza zero contro la corruzione

L'Organizzazione combatte attivamente la corruzione, che considera una delle principali minacce per le democrazie e le istituzioni. Pertanto, respinge qualsiasi forma di corruzione e promuove una cultura a tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti, come chiaramente affermato nel proprio Codice Etico e nelle Linee guida Anti-corruzione.

#### 4.9 Informazione e privacy

L'Organizzazione si impegna a rispettare la privacy dei propri dipendenti, astenendosi dal divulgare dati e informazioni personali a terzi, se non nei limiti e per le finalità consentiti dalla normativa applicabile e impegnandosi al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni che le vengono fornite, in conformità con le normative vigenti a riguardo.

#### 4.10 Protezione dell'ambiente

L'Organizzazione si impegna a rispettare le leggi applicabili in materia di protezione ambientale e, a beneficio di tutti i suoi stakeholder, mira a ridurre al minimo l'impatto ambientale nelle aree in cui opera. L'Organizzazione è consapevole che realizzare opere sostenibili implica ridurre gli impatti negativi sulle comunità locali interessate. A tal fine promuove l'attenzione degli ecosistemi locali sin dalle attività di progettazione e la diffusione di valori e principi ambientali tra i suoi dipendenti.

#### 4.11 Protezione delle comunità locali

L'Organizzazione è consapevole che le sue attività possono generare impatti diretti sulle comunità in cui opera. Pertanto, si impegna nel creare un clima di rispetto reciproco e cooperazione con le comunità



locali e si impegna nel coinvolgimento delle comunità locali attraverso dialoghi costruttivi e consultazioni, finalizzati al miglioramento delle condizioni di vita, alla tutela della loro salute e sicurezza e dei loro Diritti Umani.

#### 4.12 Policy sui criteri di acquisto responsabili e sostenibili nella catena di fornitura

L'Organizzazione in attuazione dei valori di lealtà onestà e professionalità ha adottato un Codice Etico ed ha come obiettivo quello di consolidare il sistema di relazioni fra l'Organizzazione stessa ed i sistemi territoriali di riferimento nei Paesi in cui opera, in particolare nell'ambito degli approvvigionamenti è impegnata ad avere una catena di fornitura che adotti criteri di acquisto responsabili e sostenibili e ad ottimizzare i relativi processi gestionali. Nel rapporto di partnership che intercorre con i fornitori occorre avere come obiettivo il rispetto dei principi contenuti nelle convenzioni ILO ed i più alti standard in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

### 5 Monitoraggio, coinvolgimento e comunicazione

L'Organizzazione coinvolge il proprio personale affinché comprenda i requisiti etici alla base della responsabilità sociale d'impresa e monitora l'osservanza delle linee guida nell'ambito delle proprie attività, promuovendone attivamente i principi tra le proprie controllate e le terze parti.

Il processo di monitoraggio è effettuato attraverso la comunicazione e la rendicontazione delle informazioni desunte.

Il presente documento viene distribuito agli stakeholder interni ed esterni attraverso comunicazioni dedicate.

Nelle relazioni con gli stakeholder esterni, l'Organizzazione mira a favorire coloro che sono in grado di garantire non solo standard di alta qualità e professionali, ma anche in grado di condividere e integrare il suo credo e i suoi valori, tra cui il rispetto dei diritti umani.

Pertanto, vengono stipulati accordi con parti terze solo a valle della loro accettazione dei principi espressi negli standard internazionali in materia di diritti umani, nonché dei requisiti specifici delineati nelle linee guida e nelle procedure aziendali, come ad es. Codice etico.

Come pratica standard nel settore, l'Organizzazione include specifiche clausole contrattuali, negli atti regolamentanti i rapporti tra le Parti, volte ad allineare tutte le parti nel loro impegno a rispettare e promuovere i diritti umani, specialmente in settori quali risorse umane, approvvigionamento, salute, sicurezza e ambiente

### 6 Gestione delle segnalazioni

L'Organizzazione si impegna a promuovere una comunicazione trasparente e onesta tra i suoi dipendenti e collaboratori, con l'obiettivo di creare un terreno comune per il rispetto reciproco e il rispetto delle leggi e dei regolamenti. Chiunque sia intenzionato a segnalare una potenziale violazione dei principi contenuti in questo documento o una violazione delle leggi applicabili, deve segnalarli ai referenti per la Responsabilità Sociale.

Le segnalazioni possono essere inoltrate nelle seguenti maniere:

- Via posta elettronica all'indirizzo email: [sa8000@si-servizitalia.com](mailto:sa8000@si-servizitalia.com)
- Via posta tradizionale all'indirizzo: Servizi Italia S.p.A. c.a. Ufficio Gestione Reclami, Via S. Pietro 59/B - 43019 Castellina di Soragna (PR) Italia.

L'Organizzazione si impegna inoltre a proteggere i segnalanti da ripercussioni o da qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro legata all'aver effettuato una segnalazione, la quale sarà debitamente trattata, attraverso indagini e azioni correttive. L'Organizzazione garantisce infine che ogni segnalazione

verrà trattata in modo confidenziale al fine di garantire la tutela dei segnalatori.

### 7. Aggiornamento delle Linee Guida

1. Modifiche, integrazioni e variazioni delle Linee Guida possono essere adottate dal CDA e/o direttamente su proposta del *CSR Manager* o *Responsabile del Sistema di Gestione SA8000*;
2. Ogni revisione delle presenti Linee Guida dovrà essere approvata dal CDA;
3. Le Linee Guida devono inoltre essere tempestivamente modificate quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto societario e/o nell'organizzazione societaria, tali da comportare la necessità di variare le previsioni delle Linee Guida stesse, allo scopo di mantenere la loro efficacia deterrente rispetto alla commissione di eventuali illeciti;
4. Le Linee Guida devono essere modificate anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza delle Linee Guida stesse;
5. I *Key Owner* locali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di infrazioni ai sensi delle Linee Guida e, qualora riscontrino l'esigenza di modificarle e aggiornarle, ne danno informazione alla funzione CSR di Servizi Italia S.p.A.. Quest'ultima potrà richiedere ai responsabili delle funzioni aziendali di comunicare gli esiti delle suddette verifiche periodiche.