

CERTIFICATO N. **1043.2018**
CERTIFICATE N.

SI CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE DI
WE HEREBY CERTIFY THAT THE ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM OPERATED BY

S.I.EL IMPIANTI SRL

VIA A. VOLTA 176 - 46030 SUSTINENTE (MN) Italy
SITI/SITES

VIA A. VOLTA 176 - 46030 SUSTINENTE (MN) Italy

Operazioni esterne / External operations

E' CONFORME ALLA NORMA / IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARD

ISO 14001:2015

PER LE SEGUENTI ATTIVITA' / FOR THE FOLLOWING ACTIVITIES

Progettazione, installazione, manutenzione e assistenza di impianti elettrici, automazione industriale, rilevamento fumi, antincendio, antintrusione, video-sorveglianza, controllo accessi, quadri elettrici di potenza ed automazione, cabine di trasformazione MT/BT, impianti idro-termosanitari, estinzione incendi e di climatizzazione.

Design, installation and maintenance of: electrical and electronic systems, transformer cabinets MT/BT, power electric boards and industrial automation; burglar alarm systems, video security and access control; smoke and fire detection. Design, installation and maintenance of: thermofluidic systems, plumbing, heating, air conditioning and fire extinguishing systems.

Certificazione rilasciata in conformità al Regolamento Tecnico ACCREDIA RT-09

IL PRESENTE CERTIFICATO E' SOGGETTO AL RISPETTO DEL
REGOLAMENTO PER LA CERTIFICAZIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE
THE USE AND THE VALIDITY OF THE CERTIFICATE SHALL SATISFY THE
REQUIREMENTS OF THE RULES FOR CERTIFICATION OF MANAGEMENT SYSTEMS

DATE:	PRIMA CERTIFICAZIONE FIRST CERTIFICATION 07/09/2018	EMISSIONE CORRENTE CURRENT ISSUE 07/09/2024	SCADENZA EXPIRY 06/09/2027
--------------	---	---	----------------------------------



IMQ S.p.A. - VIA QUINTILIANO, 43 - 20138 MILANO ITALY
Management Systems Division - Flavio Ornago



IAF: 28,19

MS N° 0005MS

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements

La validità del certificato è subordinata a sorveglianza annuale e riesame completo del Sistema di Gestione con periodicità triennale
The validity of the certificate is submitted to annual audit and a reassessment of the entire Management System within three years



www.cisq.com

CISQ è la Federazione Italiana di Organismi di
Certificazione dei sistemi di gestione aziendale. CISQ
is the Italian Federation of management system
Certification Bodies.

Certificate

CISQ/IMQ has issued an IQNET recognized certificate that the organization:

S.I.EL IMPIANTI SRL

VIA A. VOLTA 176 - 46030 SUSTINENTE (MN) Italy

has implemented and maintains a
Environmental Management System

for the following scope:

Design, installation and maintenance of: electrical and electronic systems, transformer cabinets MT/BT, power electric boards and industrial automation; burglar alarm systems, video security and access control; smoke and fire detection. Design, installation and maintenance of: thermofluidic systems, plumbing, heating, air conditioning and fire extinguishing systems.

which fulfills the requirements of the following standard:

ISO 14001:2015

Issued on: **2024/09/07**

Expires on: **2027/09/06**

Registration Number: **IT-118132-1043.2018**



Alex Stoichitoiu
President of IQNET



Mario Romersi
President of CISQ



This attestation is directly linked to the IQNET Member's original certificate and shall not be used as a stand-alone document.

IQNET Members*:

AENOR Spain **AFNOR Certification** France **APCER** Portugal **CCC** Cyprus **CISQ** Italy **CQC** China **CQM** China **CQS** Czech Republic
Cro Cert Croatia **DQS Holding GmbH** Germany **EAGLE Certification Group** USA **FCAV** Brazil **FONDONORMA** Venezuela **ICONTEC**
Colombia **ICS** Bosnia and Herzegovina **INTECO** Costa Rica **IRAM** Argentina **JQA** Japan **KFQ** Korea **LSQA** Uruguay **MIRTEC** Greece
MSZT Hungary **Nemko AS** Norway **NSAI** Ireland **NYCE-SIGE** México **PCBC** Poland **Quality Austria** Austria **SII** Israel **SIQ** Slovenia
SIRIM QAS International Malaysia **SQS** Switzerland **SRAC** Romania **TSE** Türkiye **YUQS** Serbia

* The list of IQNET Members is valid at the time of issue of this certificate. Updated information is available under www.iqnet-certification.com

S.I.EL Impianti S.R.L. ha definito la propria “Politica per la Responsabilità Sociale”.

La politica è comprensiva dell’impegno dell’azienda a conformarsi a tutti i requisiti relativi alla responsabilità sociale d’impresa, a quelli sottoscritti dall’azienda ed alle leggi vigenti.

La politica è stata emessa in forma controllata, viene approvata dalla Direzione ed è disponibile in bacheca per tutti i lavoratori e per tutte le parti interessate. Il documento prende in considerazione tutte le tematiche contenute all’interno dello standard di certificazione SA8000, con cui l’Azienda è certificata. Pertanto si verificano sia la corretta gestione che il monitoraggio costante di tutte le attività ed i processi che impattano sulle tematiche inerenti le condizioni dei lavoratori (diritti umani, sviluppo, valorizzazione, formazione e crescita professionale delle persone, salute e sicurezza dei lavoratori, non discriminazione, lavoro dei minori e dei giovani) ed i suoi requisiti si estendono anche ai fornitori ed ai subfornitori.

La politica viene periodicamente riesaminata in sede di riesame della Direzione al fine di garantirne l’adeguatezza, l’appropriatezza e la continua efficacia.

La responsabilità del sistema di gestione della Responsabilità Sociale è affidata al Responsabile del Sistema di Gestione.

Impegno aziendale alla Responsabilità Sociale

In merito all’impegno di **S.I.EL** nei confronti della Responsabilità Sociale, l’azienda ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- Garantire condizioni di lavoro sempre migliori e sicure per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall’organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali.
- Implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti di Responsabilità Sociale e adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti.
- Assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica e Responsabilità Sociale.
- Definire e aggiornare continuamente la presente Politica per la Responsabilità Sociale.

- Selezionare e valutare i fornitori anche sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti di Responsabilità Sociale.
- Sensibilizzare i fornitori ai principi di Responsabilità Sociale.
- Realizzare audit e verifiche periodiche interne ed esterne (presso i nostri fornitori) atte ad accettare il rispetto dei requisiti sociali, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario.
- Partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di **S.I.EL** in materia di Responsabilità Sociale.
- Rispettare le disposizioni legislative in materia di corruzione, concussione e antimafia e la concorrenza leale **e mantenere a zero il numero di segnalazioni da parte degli stakeholders.**
- Rispettare le disposizioni legislative in materia di sicurezza dei dati (Reg.UE 679/2016 – GDPR) e tutela della Privacy.
- Promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.
- Rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza.
- Adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee.
- Includere criteri di sostenibilità sociale che includano principi di inclusione e uguaglianza come parte del processo di valutazione e selezione del personale.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da **S.I.EL**, il cui impegno viene assicurato dalla certificazione etica SA8000 adottata dall'Azienda:

LAVORO MINORILE E FORZATO

È proibito l'impiego del lavoro minorile, ovvero di persone con età inferiore a quella minima prevista per legge (16 anni). Inoltre, tutti i giovani lavoratori (di età compresa tra i 16 ed i 18 anni)

se presenti sono sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose ed agli orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla legge.

In **S.I.EL** non viene adottata né favorita nessuna forma di lavoro forzato o obbligato, nel pieno rispetto dei principi dell'OIL, della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, delle Convenzioni delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e sulle Discriminazioni contro le Donne.

SALUTE E SICUREZZA

S.I.EL mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato. L'azienda adotta tutte le misure necessarie (incluse quelle previste dalla legge) per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre (rif. D. Lgs 81/2008). **S.I.EL** attua le leggi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sull'ambiente, attuando programmi di miglioramento continuo e di riduzione dei rischi e degli impatti negativi.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIALOGO SOCIALE

S.I.EL garantisce la libertà di associazione sindacale dei lavoratori ed il rispetto dei diritti dei lavoratori sindacalisti, tra cui il diritto all'attuazione del dialogo sociale. Il dialogo sociale e in particolare la contrattazione collettiva, sono efficaci in tutti i settori della vita lavorativa in quanto permettono di tutelare i lavoratori e allo stesso tempo anche i datori di lavoro, consentendo loro di operare su base di parità, senza il rischio di una corsa al ribasso per quanto riguarda salari e condizioni di lavoro. L'obiettivo principale dell'azienda è quello di creare un ambiente di pari opportunità, in cui i bisogni del datore di lavoro e dei lavoratori siano soddisfatti in egual misura. L'azienda rispetta le legislazioni in materia di diritti dei lavoratori per la costituzione di organizzazioni sindacali e per la partecipazione alla contrattazione collettiva, non ostacolando e promuovendo periodici incontri tra il personale dipendente e il datore di lavoro.

DISCRIMINAZIONE

S.I.EL condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali **S.I.EL**

si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale).

In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori.

PRATICHE DISCIPLINARI

S.I.EL proibisce l'adozione di pratiche disciplinari quali coercizione mentale, coercizione fisica, abuso verbale. Verranno adottate le pratiche previste dal codice disciplinare e della Legge 300/70 - Statuto dei lavoratori e s.m.i.; il lavoratore ha diritto di farsi assistere nella propria difesa da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o può sceglierne una a cui affidare mandato.

ORARIO DI LAVORO

S.I.EL garantisce un orario di lavoro in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria. Il lavoro straordinario è svolto su base volontaria dai lavoratori e viene retribuito con una tariffa maggiore rispetto a quella prevista per il normale orario di lavoro, in linea con quanto previsto dal Contratto Nazionale di Categoria.

Per una migliore conciliazione tra vita e lavoro, l'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti la possibilità di usufruire, previa richiesta, dello smart-working (da remoto) e dell'orario flessibile, e favorisce inoltre la possibilità di richiedere un contratto di lavoro caratterizzato dall'orario part-time.

RETRIBUZIONE

S.I.EL garantisce che la retribuzione dei propri lavoratori sia almeno pari a quella relativa del Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, tale da garantire uno standard idoneo alle esigenze di base dei lavoratori di una parte di entrate aggiuntive (guadagno) da spendere a propria discrezione.

È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta.

Non è consentito l'impiego del "lavoro nero" o schemi di falso apprendistato. L'azienda si impegna a retribuzioni giuste e coerenti con i contratti collettivi inclusi gli aspetti relativi al lavoro straordinario.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

L'Azienda prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

L'Azienda predispone descrizioni della mansione e processi di reclutamento in modo neutro rispetto al genere. Durante i colloqui, l'Azienda garantisce che non vengano rivolte domande strettamente personali e che non vengano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza, delle responsabilità di cura, dell'orientamento sessuale.

GESTIONE DELLA CARRIERA

L'Azienda pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore/lavoratrice, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skills e livelli professionali che caratterizzano il/la dipendente. Ad essi, infatti, l'Azienda rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro.

L'Azienda garantisce formazione interna al personale di entrambi i sessi, garantendo il pieno sviluppo dell'identità professionale. Oltre alla formazione obbligatoria, prevista dalla legge, l'Azienda rivolge a tutto lo staff apposita formazione per affrontare ostacoli alla carriera e discriminazioni. I corsi vengono programmati e pianificati anche sulla base delle esigenze dello specifico contesto aziendale.

Nell'ambito dei processi di sviluppo e formazione professionale, è vietata qualsiasi forma di discriminazione che ostacoli il raggiungimento degli obiettivi personali e di carriera dei dipendenti. La valutazione dello sviluppo professionale viene realizzata unicamente in riferimento alle qualità e capacità del soggetto, verificando gli obiettivi raggiunti nel corso del rapporto di lavoro e della condotta tenuta nello svolgimento delle proprie mansioni.

EQUITÀ SALARIALE

S.I.EL, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti comprendendo benefit, bonus e programmi di welfare e rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età.

GENITORIALITÀ E CURA

Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, in **S.I.EL**, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo parentale, incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità.

L'Azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto (concessione del lavoro part-time, se specificatamente richiesto, concessione della modalità di lavoro in smart working, etc.)

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

S.I.EL, favorisce la piena conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, predisponendo misure volte ad offrire al dipendente la possibilità di smart working e di orario flessibile. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito l'Azienda dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. **S.I.EL** pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

S.I.EL condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali **S.I.EL** non tiene conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come

descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale). L'Azienda favorisce la gender diversity all'interno luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo il benessere psico-fisico di tutto il personale.

In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori.

L'obiettivo di **S.I.EL** è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.

La Direzione