

### POLITICA INTEGRATA

La soddisfazione delle esigenze dei Clienti è sempre stata alla base della nostra attività ed è quella che ci ha consentito di raggiungere le attuali posizioni di mercato. Migliorare la nostra capacità di comprendere e soddisfare le loro esigenze attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Qualità ci ha consentito di consolidare il rapporto di fiducia e l'immagine di serietà ed affidabilità che nel tempo abbiamo saputo trasmettere al mercato.

Ci impegniamo infatti, non solo ad assicurare la qualità dei nostri prodotti e la professionalità del nostro servizio ma a recepirne e ad anticiparne le esigenze ed a prevenire e risolvere con tempestività ogni situazione che possa determinarne l'insoddisfazione.

Non si tratta di un impegno formale e solo di facciata, al contrario, riteniamo che sia anche l'occasione per dotarsi di ulteriori strumenti di gestione per affrontare le sfide che il mercato ci impone.

Infatti siamo consapevoli delle responsabilità, in materia di sicurezza, salute ed ambiente che, come azienda di produzione, ci vedono impegnati ogni giorno.

In quest'ottica, quindi, abbiamo intrapreso il percorso di integrare la certificazione del Sistema di Gestione della Qualità conforme alla UNI EN ISO 9001 e già consolidato da tempo, con la certificazione del Sistema di Gestione Ambientale conforme alla UNI EN ISO 14001 e la certificazione per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro conforme alla norma UNI EN ISO 45001, per arrivare ad un Sistema di Gestione Integrato Aziendale.

Non ci accontentiamo quindi di "mantenere il punto", verremmo meno in questo modo alle tradizioni della nostra azienda, il nostro impegno principale è infatti quello di migliorare costantemente le nostre prestazioni utilizzando il Sistema Gestione Integrato e nel percorso del "Miglioramento Continuo" e della "Soddisfazione del Cliente", ci impegniamo ad adeguare il nostro Sistema di Gestione Integrato (Qualità; Ambiente e Sicurezza) alle nuove edizioni delle norme.

Per questo motivo, assieme ai responsabili aziendali, è stato aggiornato il nostro sistema documentale che ci ha consentito e ci consentirà di pianificare, tenere sotto controllo e valutare in modo oggettivo, anche nei confronti del Contesto e dei Portatori d'Interesse Esterni, i processi aziendali ed i risultati che via via raggiungeremo per il Sistema di Gestione Integrato.

Intendiamo dimostrare concretamente la nostra capacità di rispettare gli impegni sopra enunciati, ed è per questo che abbiamo definito, per ciascun processo aziendale, degli obiettivi di dettaglio ed istituito degli indicatori numerici per tenere sotto controllo l'evolversi della situazione ed intervenire per correggere gli eventuali problemi.

A tale scopo, riesaminiamo periodicamente le nostre prestazioni per valutare i risultati ottenuti ed impostare nuove azioni finalizzate al miglioramento quali:

1. Incrementare l'efficienza dei vari settori aziendali puntando a potenziare le capacità tecniche della società, oltre che al miglioramento continuo delle performance qualitative del prodotto, nei confronti dell'ambiente, di salute e di sicurezza dei lavoratori;
2. Mantenere su livelli elevati l'aggiornamento professionale e tecnologico della struttura, anche al fine di prevenire o limitare al massimo gli impatti indesiderati dovuti alle proprie attività, pianificando ed attuando idonee iniziative formative, informative e di coinvolgimento;
3. Porre la massima attenzione nel selezionare e fidelizzare quei fornitori che si dimostrano nel tempo capaci di fornire prodotti e servizi rispondenti alle aspettative dell'azienda e dei propri clienti;

4. Prevenire le cause di insoddisfazione della clientela, riducendo nel tempo le segnalazioni di insoddisfazione da essa provenienti;
5. dare risposta in modo efficace a tutte le non conformità facendo in modo che i problemi segnalati vengano risolti rapidamente e con piena soddisfazione del cliente e di parti terze interessate;
6. Rispettare le leggi ambientali, di salute e di sicurezza vigenti e le altre prescrizioni che l'organizzazione, volontariamente, sottoscrive o a cui aderisce;
7. Svolgere una costante azione di sensibilizzazione, motivazione e formazione allo scopo di coinvolgere tutto il personale nella attuazione della Politica per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e la Salute dei lavoratori;
8. Attuare opportuni investimenti in mezzi ed attrezzature per mantenere e migliorare il contenuto tecnologico e l'efficienza esecutiva delle opere realizzate, nonché a migliorarne le prestazioni ambientali, la sicurezza e la salute dei lavoratori;
9. Verificare il rispetto delle normativa applicabile per la produzione di conglomerato bituminoso, per la conduzione dei cantieri, mirando a ridurre gli infortuni, i consumi di risorse ambientali non rinnovabili, a minimizzare gli inquinanti, ridurre la produzione di rifiuti e a favorirne il loro recupero;

Per realizzare concretamente e dare evidenza dei miglioramenti conseguiti, la Direzione identifica degli indicatori di efficienza in chiave con gli obiettivi sopra enunciati e:

- definisce per ciascun indicatore dei valori di riferimento da perseguire nel tempo;
- definisce azioni, tempi e responsabilità per attuare quanto ritenuto necessario;
- verifica il raggiungimento dei risultati in occasione di Riunioni di Riesame fissando i nuovi riferimenti per il periodo successivo.

Il CdA s'impegna, come sempre ha fatto, a mettere a disposizione tutte le risorse che si rendono necessarie ed a garantire un alto livello tecnologico della struttura. Con la collaborazione dei vari Responsabili di Funzione, si impegna a stimolare la motivazione ed il senso di appartenenza di tutto il personale ed a promuoverne la soddisfazione e la crescita professionale.

E' bene però sottolineare che questo obiettivo non potrà essere raggiunto senza la partecipazione attiva di tutto il personale. Chiediamo quindi a tutti di impegnarsi, assieme ai propri responsabili, per raggiungere gli obiettivi pianificati per ciascun processo aziendale.

L'azienda, dal canto suo, presta la massima attenzione a tutti i suggerimenti, alle proposte ed a tutte le richieste di chiarimento da chiunque esse provengano, e che comunica sistematicamente a tutto il personale i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri.

**Buon lavoro**

Ponsacco, lì 29/05/2020

PRESIDENTE CdA



## POLITICA PER LA SICUREZZA STRADALE

SLESA Spa operante nel settore del *movimento terra- costruzioni stradali- costruzione acquedotti- fognature- opere idrauliche , produzione di conglomerati bituminosi, fresato per sottofondi e miscele bituminose*, attraverso l'adozione e l'efficace attuazione di un Sistema di Gestione per la Sicurezza Stradale, *si impegna a perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni di sicurezza stradale minimizzando i rischi correlati alle attività svolte e ai prodotti/servizi erogati.*

In particolare la SLESA Spa si pone come Obiettivi:

- ▶ *Rispettare la legislazione vigente e soddisfare i propri obblighi di conformità relativamente ai propri aspetti di Sicurezza Stradale;*
- ▶ *Operare al fine di soddisfare i requisiti contrattuali dei Clienti e le esigenze e le aspettative di tutte le parti interessate;*
- ▶ *Determinare i rischi stradali derivanti dalle proprie attività e il loro impatto significativo ed eliminare i rischi, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo, possibilmente agendo sulle cause che li hanno generati;*
- ▶ *Effettuare un monitoraggio dei processi e degli pericoli/rischi di sicurezza stradale;*
- ▶ *Comunicare in modo trasparente le proprie prestazioni di sicurezza stradale alla comunità locale, alla clientela e a tutte le parti interessate per ottenere e consolidare la fiducia nei confronti delle attività e dei prodotti/servizi offerti;*
- ▶ *Garantire una costante comunicazione e sensibilizzazione interna in merito alla politica per la sicurezza stradale, ai pericoli/rischi associati alle attività lavorative, al fine di aumentare la consapevolezza del personale interno del proprio contributo all'efficacia del Sistema di Gestione per la Sicurezza Stradale e al miglioramento delle prestazioni di sicurezza stradale;*
- ▶ *Ridurre ed eliminare eventuali Infortuni per il proprio personale e quello delle consorziate che erogano il servizio;*
- ▶ *ridurre ed eliminare potenziali incidenti;*
- ▶ *prevenire le lesioni e le malattie professionali;*
- ▶ *ridurre al minimo i rischi e gli infortuni durante gli spostamenti, promuovendo i principi di sicurezza basati sul comportamento;*
- ▶ *sensibilizzare i Conducenti affinché nello svolgimento del servizio vengano prese tutte le misure necessarie a prevenire gli incidenti/infortuni ed i problemi di salute sul lavoro ;*
- ▶ *monitorare l'andamento degli infortuni/incidenti e dei quasi incidenti sia nei luoghi di lavoro che in itinere o negli spostamenti sul territorio in modo da analizzarne le cause e definire azioni correttive da diffondere al personale.*

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra riportati la Direzione si impegna a:

- ▶ *Assicurare che la Politica per la Sicurezza Stradale venga diffusa a tutti i livelli ed è compito di tutti collaborare attivamente, per quanto di loro competenza, al miglioramento del Sistema Gestione per la Sicurezza Stradale;*
- ▶ *Fornire le risorse necessarie tecniche, economiche e professionali, affinché gli obiettivi della politica per la sicurezza stradale, definiti nel presente documento, vengano integralmente raggiunti.*
- ▶ *Riesaminare periodicamente la Politica per la Sicurezza Stradale al fine di garantirne la continua adeguatezza.*

Ponsacco, 28 Agosto 2018



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**Lo scopo e gli sforzi della SLESA S.P.A.**

SLESA S.P.A. è un'azienda che opera nel settore della costruzione e manutenzione strade dal 1945.

I nostri punti di forza sono le elevate dimensioni aziendali e l'ampia gamma di macchinari all'avanguardia. La nostra azienda, infatti, può collocarsi ai primi posti in Italia per tecnologia avanzata, grazie soprattutto agli impianti per la produzione di conglomerato bituminoso, per la produzione del misto cementato, per il trattamento della fresa e per la frantumazione dei materiali da demolizione. Disponiamo inoltre di laboratorio chimico e fisico che opera controlli e test di resistenza sui vari tipi di asfalto prodotto. La nostra attività comprende sia opere di urbanizzazione (sbancamenti/rilevati, costruzione di fognature, costruzione di linee elettriche, realizzazione acquedotti e gasdotti, scolo di acque piovane, tubi drenanti, marciapiedi, piste ciclabili e opere di verde pubblico) che la costruzione e manutenzione di piazzali, strade e autostrade.

**Lo scopo della certificazione della SLESA S.P.A. è:  
Costruzione e manutenzione di strade e fognature**

SLESA S.P.A. vuole proporre e sviluppare le proprie attività assicurando il soddisfacimento di ogni esigenza del cliente, in tempi brevi e in modo ottimale e minimizzando gli impatti ambientali causati dai propri servizi e promuovendo il coinvolgimento e la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle parti interessate, escludendo rischi per la popolazione.

SLESA S.P.A. riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività, sempre più consapevoli della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio, ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, l'Impresa SLESA S.P.A. intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate.

Da sempre SLESA S.P.A. ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Nell'ultimo anno, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, una cultura inclusiva e priva di bias anche inconsci, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente politica sancisce e persegue quindi i principi nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

SLESA S.P.A. da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

**Oltre a ciò, SLESA S.P.A.**

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti in termini di orari di lavoro flessibili e possibilità di lavoro agile;



- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

**Inoltre, è politica della SLESA S.P.A.,** come previsto dal proprio Manuale PdR 125 e dal codice per il contrasto delle molestie in esso allegato, **vieta qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso.**  
Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

**Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che le seguenti procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.**  
Qualsiasi dipendente, deve segnalare immediatamente tutte le questioni direttamente al Comitato Guida.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- 1) utilizzando il Modulo disponibile sul sito internet [www.slesa.it](http://www.slesa.it)
- 2) con consegna mano al Comitato Guida (CG);
- 3) mediante e-mail a [info@pec.slesa.it](mailto:info@pec.slesa.it)
- 4) per posta ordinaria all'indirizzo: Viale Europa, 43 - 56038 Ponsacco (PI)- ITALIA

Il Comitato guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati.

Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.

## POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

### POLITICHE:

#### SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- 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 nostra organizzazione 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
- 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 nostra organizzazione, 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 staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

**GENITORIALITÀ, CURA**

La nostra organizzazione 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 nostra organizzazione 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 e la flessibilità degli orari.
- 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 nostra organizzazione 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 molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Ponsacco, 30/10/2023

Il Comitato Guida

Firma (del Presidente)