



# POLITICA INTEGRATA

Sistema di Gestione Integrato ISO 9001, 39001, 45001, 14001, 50001, 27001, 55001, 30415, 37001, SA8000, PdR 125

Rev.01

	Struttura aziendale	Responsabile
Redatta da:	Responsabile Sistema di Gestione ISO 9001, ISO 39001, ISO 45001, ISO 14001	T. Scioscia Santoro
	Responsabile Sistema di Gestione ISO 37001	A. DeGaudio
	Responsabile Sistema di Gestione ISO 30415 e PdR 125	M.P. Terenzi
	PGA	G.L. Pagnani
	Energy Manager	E. Marotta
	SLT	M.D. Tecine
	ICT	R. Maricastele
Quality Gate:	ICS	A. DeGaudio
	HCO	S. Spina
Approvata da:	AD	S. Spina

28/09/2023

## OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

L'Alta Direzione aziendale stabilisce una Politica che incarna l'intento di Amplia Infrastructures S.p.A. (da qui in seguito "Amplia" o "la Società") di contribuire alla realizzazione e manutenzione di infrastrutture di viabilità, caratterizzate da elevati standard certificati di qualità, sicurezza e sostenibilità ambientale. La Società realizza progetti complessi con tempestività, efficienza e con un know-how tecnico professionale all'avanguardia, assicurando altresì le migliori condizioni di lavoro e prestazioni di sicurezza, degli utenti e dei lavoratori.

La presente Politica si fonda sull'integrazione tra business e valori e persegue gli obiettivi esposti di seguito.

CAMPO DI APPLICAZIONE	DESTINATARI
<ul style="list-style-type: none"><li>• Amplia Infrastructures S.p.A.</li><li>• È di riferimento per le Società Controllate di Amplia Infrastructures S.p.A.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Strutture Amplia Infrastructures S.p.A.</li></ul>

## SOMMARIO REVISIONI

VERSIONE	DATA	ATTIVITA'
00	11/09/2023	Prima emissione
01	28/09/2023	Aggiornamento del documento per l'inserimento dei canali di segnalazione di eventuali reclami in ambito Responsabilità Sociale di Impresa (SA8000).

## INDICE

1. Impegni di Amplia .....	5
2. Principi Comuni.....	6
3. Principi Specifici.....	7
3.1 Qualità .....	7
3.2 Sicurezza stradale .....	8
3.3 Salute e sicurezza sul lavoro .....	8
3.4 Ambiente .....	8
3.5 Energia .....	9
3.6 Sicurezza delle informazioni .....	9
3.7 Gestione degli asset.....	10
3.8 Diversity & Inclusion .....	10
3.9 Responsabilità Sociale d’impresa .....	10
3.10 Anticorruzione .....	14
3.11 Parità di Genere.....	15
4. Altri impegni .....	16
4.1 Acquisti sostenibili.....	17
4.2 Controllo delle frodi.....	18
4.3 Politica fumo, alcool e droghe .....	19
4.4 Politica green travel.....	20
5. Divulgazione e aggiornamento .....	22
6. Gestione del transitorio e riferimenti normativi .....	23
6.1 Gestione del transitorio.....	23
6.2 Riferimenti Normativi .....	23
7. Glossario .....	24

# POLITICA INTEGRATA

## 1. Impegni di Amplia

Nello svolgimento delle proprie attività, Amplia garantisce l'impegno costante per l'applicazione e il miglioramento continuo dei propri Sistemi di Gestione (in conformità con quanto previsto dagli standard internazionali **ISO 9001:2015, ISO 39001:2016, ISO 45001:2018, ISO 14001:2015, ISO 50001:2018, ISO/IEC 27001:2022, ISO 55001:2014, ISO 30415:2021, SA8000:2014, ISO 37001:2016 e UNI/PdR 125:2022**), attraverso un approccio integrato e sinergico, finalizzato al perseguimento degli obiettivi nel rispetto dei valori aziendali che si basano sui principi ambientali, sociali, etici e di governance conformi ai più elevati standard internazionali.

Amplia ha consolidato nel tempo la propria reputazione, sia sul mercato italiano che estero, come azienda che opera sulla base di **sette valori fondamentali**:

- **Affidabilità**, intesa quale grande determinazione nel raggiungimento degli obiettivi (tempi, costi, specifiche tecniche) e nel pieno rispetto delle norme, dei regolamenti e degli impegni presi con gli Stakeholder;
- **Innovazione continua**, derivante da un impegno costante nella ricerca e nello sviluppo di materiali, attrezzature, impianti e processi di produzione, costruzione e rivestimento;
- **Qualità**, attestata da numerose certificazioni nazionali ed internazionali e garantita da livelli di competenza professionale, tecnologica e impiantistica costantemente aggiornati;
- **Professionalità ed esperienza**, incarnate nella disponibilità di risorse altamente qualificata, con grandi capacità realizzative, in grado di fornire soluzioni in risposta a qualsiasi esigenza emersa;
- **Sicurezza e sostenibilità**, garantite da formazione continua a supporto del cambiamento di mentalità e di approccio alla sicurezza di tutti i dipendenti per il raggiungimento dell'obiettivo "zero incidenti";
- **Lotta alla corruzione**, intesa quale prevenzione e contrasto di qualunque forma di pratica corruttiva nello svolgimento delle proprie attività per il raggiungimento dell'obiettivo "corruzione zero";
- **Diversità, Inclusione e rispetto della Parità di Genere**, non ammettendo alcuna forma di discriminazione e promuovendo un ambiente di lavoro coeso e collaborativo, che garantisca dignità ed imparzialità di trattamento a tutte le persone e promuova l'inclusione e le diversità.

Amplia, inoltre, si impegna nell'applicazione della **Politica Integrata dei Sistemi di Gestione** adottando tutte le iniziative necessarie affinché sia **compresa ed applicata** efficacemente all'interno della propria Organizzazione.

## 2. Principi Comuni

- **Comprensione dell'Organizzazione** e del suo **contesto**, identificando e monitorando i fattori interni ed esterni rilevanti per il raggiungimento dei propri obiettivi ed indirizzi strategici e perseguendo i risultati attesi per il proprio Sistema di Gestione;
- **Integrazione dei requisiti del Sistema di Gestione** all'interno dei processi, del sistema normativo aziendale e dei sistemi dell'Organizzazione in conformità alle norme volontarie di riferimento (ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 39001, ISO 50001, ISO 27001, ISO 30415, ISO 55001, ISO 37001, SA8000 e UNI/PdR 125:2022);
- **Mappatura e valutazione di rischi e opportunità** rilevanti per il Sistema di Gestione Integrato, pianificando le azioni necessarie ad affrontarli, fissando obiettivi, definendo piani e programmi di miglioramento continuo e monitorando periodicamente i risultati attesi;
- **Compliance e rispetto di normative**, prescrizioni legali a livello comunitario, nazionale, regionale e tutti gli obblighi di conformità volontariamente sottoscritti, nonché contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, Codice Etico e tutto il sistema normativo aziendale;
- **Formazione, sensibilizzazione e responsabilizzazione del personale** sulle tematiche afferenti al Sistema di Gestione Integrato, attraverso l'attivazione di iniziative per l'accrescimento di esperienza e competenze aziendali, con l'obiettivo di prevenire eventuali situazioni di non conformità e/o criticità, rafforzando i presenti principi all'interno dei processi;
- **Consultazione e partecipazione attiva del personale**, incentivando la segnalazione di aspetti di miglioramento o eventuali criticità riscontrate nell'applicazione del Sistema di Gestione Integrato e dando evidenza delle iniziative intraprese in risposta agli indirizzi dettati dalla presente Politica;
- **Collaborazione attiva e trasparente con gli Stakeholder** (azionisti, istituzioni, cittadini, ecc.) condividendo con gli stessi gli obiettivi e i risultati attesi, adottando altresì forme di coinvolgimento e di partecipazione efficaci ed efficienti;
- **Adozione di corretti comportamenti da parte delle terze parti** (es. fornitori, subappaltatori, collaboratori) che collaborano con la Società, in linea con le prassi e le procedure della stessa, rendendoli partecipi nella progettazione e programmazione a monte delle attività di cantiere, al fine di ridurre anomalie, eventi avversi, emergenze e incidenti;
- **Esecuzione di attività di verifica delle prestazioni del Sistema di Gestione** e dei risultati ottenuti, attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti ed indicatori, in ottica di miglioramento continuo;
- Diffusione della **"Speak Up culture"**, incentivando la tempestiva segnalazione di violazioni, anche presunte, della presente Politica e della normativa di riferimento;
- **Garanzia del rispetto dei diritti** umani affinché nessun dipendente venga sanzionato, licenziato, demansionato, sospeso, trasferito o discriminato in alcun modo per essersi rifiutato di adottare una

condotta illecita, anche se da tale rifiuto siano derivate conseguenze pregiudizievoli per il business della Società, né per aver effettuato una segnalazione in buona fede.

### 3. Principi Specifici

#### 3.1 Qualità

In conformità a quanto previsto dalla norma **ISO 9001:2015**, Amplia si impegna a conseguire i seguenti obiettivi:

1. soddisfare i requisiti, le esigenze e le aspettative dei clienti, garantendo la rispondenza dei lavori eseguiti e dei lavori /servizi/prodotti forniti alle caratteristiche specificate, assicurando: i) la flessibilità alle richieste del Committente; ii) il minimo impatto sull'ambiente circostante e sulle comunità locali; iii) l'adozione di tecnologie e lavorazioni conformi agli standard tecnologici e sostenibili più elevati. Tali obiettivi saranno perseguiti principalmente mediante:
  - la puntuale definizione dei requisiti applicabili ai prodotti, servizi e processi;
  - il monitoraggio e il controllo dei processi e dei prodotti;
  - una efficace pianificazione delle attività produttive;
  - il dimensionamento e l'ottimale allocazione delle risorse umane e tecniche;
  - la valorizzazione della ricerca e dello sviluppo tecnologico;
  - la costante collaborazione con il cliente;
2. garantire elevati standard di qualità nel potenziamento, ammodernamento e manutenzione delle infrastrutture stradali, ponendo attenzione alla catena di fornitura impiegata nelle lavorazioni e nell'erogazione dei servizi/prodotti, nell'ottica del conseguimento degli obiettivi aziendali di qualità, di economia e di innovazione tecnologica;
3. assicurare il miglioramento e il monitoraggio continuo dell'efficienza dei processi relativi alla progettazione, costruzione, ristrutturazione e manutenzione dell'infrastruttura, l'utilizzo ottimale delle risorse, il contenimento dei costi di manutenzione degli impianti produttivi e dei macchinari, delle materie prime, nonché dei consumi.

## 3.2 Sicurezza stradale

In conformità a quanto previsto dalla norma **ISO 39001:2016**, Amplia si impegna a conseguire i seguenti obiettivi:

1. ridurre a zero i potenziali incidenti stradali (causati da questioni organizzative, tecniche, umane ed esterne), anche attraverso la promozione di iniziative di prevenzione di eventi che possano compromettere la sicurezza dei collaboratori e delle comunità limitrofe;
2. rendere sicuro il lavoro per il proprio personale durante gli spostamenti, sensibilizzando i conducenti e favorendo l'utilizzo di autoveicoli di ultima generazione, nonché il mantenimento degli stessi in ottimo stato funzionale, sia in termini di efficienza che di sicurezza;
3. assicurare il benessere psico-fisico dei Conducenti (propri e dei Fornitori/Subappaltatori).

## 3.3 Salute e sicurezza sul lavoro

In conformità a quanto previsto dalla norma **ISO 45001:2018**, Amplia si impegna a conseguire i seguenti obiettivi:

1. perseguire le migliori condizioni possibili di Salute e Sicurezza, con riferimento ai principi della prevenzione e del miglioramento continuo, nonché di razionalizzazione delle risorse;
2. aumentare il livello di sicurezza in azienda e sul posto di lavoro, assicurando condizioni di lavoro sicure e salubri, benessere fisico e psichico dei propri dipendenti e collaboratori, monitorando l'andamento degli infortuni/incidenti e dei quasi incidenti, in modo da analizzarne le cause e definire azioni preventive e correttive;
3. promuovere il coinvolgimento e la consapevolezza dei lavoratori in merito alla cultura della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

## 3.4 Ambiente

In conformità a quanto previsto dalla norma **ISO 14001:2015** ed in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, Amplia si impegna a conseguire i seguenti obiettivi:

1. promuovere un comportamento sostenibile volto a contenere la generazione di rifiuti, ponendo particolare attenzione a quelli pericolosi, partendo dalla fonte, in ogni lavorazione/processo e favorire una gestione dei rifiuti secondo una scala di priorità che privilegi, ove possibile, il riutilizzo, il riciclo e il recupero di materie prime;
2. ricercare soluzioni innovative e competenze tecniche che permettano di contenere gli impatti significativi sugli aspetti ambientali derivanti dalle attività di potenziamento, manutenzione e ammodernamento delle infrastrutture, riducendo al minimo i rischi, eseguendo una valutazione



quantitativa dei potenziali danni ambientali per ciascuna delle fasi che compongono il ciclo di vita di un prodotto/servizio;

3. gestire in modo sostenibile i rifiuti, nonché l'energia, l'acqua, e le altre risorse naturali necessarie al proprio business, valorizzandone gli impieghi e prestando particolare cura alla selezione e razionalizzazione dei loro usi finali, anche presso i cantieri.

### 3.5 Energia

In conformità a quanto previsto dalla norma **ISO 50001:2018** e in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, Amplia si impegna a conseguire i seguenti obiettivi:

1. garantire ed incrementare l'efficienza energetica dei propri prodotti, processi, impianti, macchinari, attrezzature e servizi, favorendo la riduzione dei consumi energetici e l'uso razionale dell'energia e privilegiando altresì l'acquisto di vettori energetici provenienti da fonti rinnovabili;
2. promuovere un approccio strategico e operativo su tutta la filiera di riqualificazione energetica, finalizzato al raggiungimento del massimo risparmio energetico, in ottica Life Cycle Perspective;
3. ottimizzare l'uso di risorse energetiche, mantenendo inalterato l'output derivante dal loro utilizzo (sia esso produzione di beni/servizi o comfort per i collaboratori dell'azienda), evitando sprechi e consumi non necessari di energia e di risorse naturali, sensibilizzando altresì fornitori/subappaltatori all'utilizzo razionale delle risorse.

### 3.6 Sicurezza delle informazioni

In conformità a quanto previsto dalla norma **ISO/IEC 27001:2022**, Amplia si impegna a conseguire i seguenti obiettivi:

1. garantire la sicurezza delle informazioni, in termini di riservatezza, integrità e disponibilità, assicurando la protezione da tutte le minacce, interne o esterne, intenzionali o accidentali, alle informazioni aziendali e ai dati personali;
2. garantire che le anomalie e gli incidenti (ed eventuali rischi cyber), aventi ripercussioni sul sistema informativo e sui livelli di sicurezza aziendale, siano tempestivamente riconosciuti e correttamente gestiti attraverso efficienti sistemi di prevenzione, comunicazione e reazione al fine di minimizzare eventuali impatti sul business;
3. garantire la business continuity aziendale e il disaster recovery, attraverso l'applicazione di procedure di sicurezza stabilite.

### 3.7 Gestione degli asset

In conformità a quanto previsto dalla norma **ISO 55001:2014**, Amplia si impegna a conseguire i seguenti obiettivi:

1. incrementare il valore patrimoniale dei beni materiali e immateriali attraverso un processo di pianificazione, controllo, monitoraggio, analisi e valutazione dei suddetti asset, garantendo altresì la loro affidabilità e sicurezza nel tempo;
2. creare valore per tutti gli Stakeholder, coinvolgendo i principali nella determinazione degli elementi e dei fattori che creano valore, in coerenza con gli obiettivi della Società;
3. sviluppare processi di gestione e controllo degli asset che tengano conto della pianificazione, acquisizione, sviluppo, utilizzo e manutenzione, nonché dello smaltimento e/o rinnovo degli stessi.

### 3.8 Diversity & Inclusion

In conformità a quanto previsto dalla norma **ISO 30415:2021**, nonché ai principi della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU), delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO) e della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, Amplia si impegna a conseguire i seguenti obiettivi:

1. creare un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca il rispetto, l'integrità, lo sviluppo personale e le pari opportunità (per esempio formazione, sviluppo, carriera), non soltanto per i dipendenti attuali, ma anche per quelli potenziali;
2. 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;
3. 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;
4. stimolare l'attenzione dei fornitori al rispetto della dignità umana declinata nella forma di non discriminazione e tutela delle diversità.

### 3.9 Responsabilità Sociale d'impresa

In conformità a quanto previsto dallo standard **SA 8000:2014**, Amplia si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

1. migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e della comunità in cui opera coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione, nella definizione e attuazione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività;

2. garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
3. attivare un sistema di comunicazione di dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda interessati ai temi dello standard SA8000, al fine di comprendere la politica e le procedure e di rilevare le legittime aspettative, garantendone il soddisfacimento.

Con riferimento alle **Agenzie per l'Impiego**, Amplia garantisce:

- che le agenzie per l'impiego private operino con una licenza/autorizzazione all'attività valida secondo le leggi italiane (D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i.);
- che nessuna spesa o costo per l'assunzione sia a carico in tutto o in parte dei lavoratori e, nel caso in cui l'Organizzazione scoprisse che i lavoratori hanno sostenuto in tutto o in parte spese o costi, rimborsarli completamente e procedere con l'inserimento dell'agenzia per l'impiego in una black list;
- che, prima dell'assunzione, i lavoratori siano informati dei termini e delle condizioni fondamentali dell'impiego tramite modalità adeguate (verbalmente, per iscritto, tramite una lettera di assunzione nella loro lingua madre, qualora questa non fosse in italiano).

Con riferimento alla **politica sulle retribuzioni**, Amplia dichiara di:

- garantire un costante monitoraggio in merito allo stato delle retribuzioni del personale dipendente tale da rispettare il diritto ad un salario dignitoso, in maniera conforme agli standard stabiliti all'interno del Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'Edilizia Industria;
- dettagliare la composizione della retribuzione all'interno della busta paga con l'indicazione delle specifiche voci di retribuzione, fornendo adeguati criteri di lettura della busta paga ai dipendenti al primo impiego;
- offrire, su richiesta del lavoratore dipendente all'amministrativo di cantiere competente o all'U.O. Amministrazione del Personale, un adeguato servizio di informazione in merito a eventuali chiarimenti e delucidazioni circa la composizione delle varie voci inerenti alla busta paga.

Con riferimento alla **politica sulle pratiche disciplinari**, Amplia, in conformità all'art. 99 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dell'Edilizia Industria ed affini, applica in maniera proporzionata rispetto alla gravità del comportamento tenuto dal lavoratore i seguenti provvedimenti disciplinari:

- provvedimenti disciplinari aventi carattere conservativo ovvero rimprovero verbale o scritto, multa e sospensione del lavoro o della retribuzione;
- licenziamento.

Amplia garantisce che i provvedimenti disciplinari non comprendano mai forme di coercizione fisica o psicologica e si impegna a non utilizzare, né sostenere, pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto

della dignità delle persone. I lavoratori sono sempre consapevoli, rispetto a tale tematica, delle modalità di reclamo a loro disposizione.

Con riferimento al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dell'Industria Edile ed affini, Amplia attua le seguenti **politiche in merito all'orario di lavoro**:

- per gli operai e gli impiegati, l'orario normale contrattuale di lavoro è di quaranta ore settimanali di media annua con un massimo di dieci ore giornaliere in base all'art. 3 del D. Lgs. n. 66/2003, mentre il lavoro straordinario è ammesso, previo consenso da parte del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali;
- per gli operai, in base all'art. 7 CCNL Edilizia Industria, il riposo ha una durata non inferiore a ventiquattro ore consecutive;
- per gli impiegati, in base all'art. 61 CCNL Edilizia Industria, il riposo settimanale si effettua normalmente di domenica, salvo in caso di turni regolari e periodici di lavoro, nel qual caso la domenica viene considerata giorno lavorativo mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

Con riferimento alla **politica sulla libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**, Amplia garantisce che tutto il personale abbia:

- il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati, senza che l'azienda influenzi tale scelta;
- la possibilità di aderire liberamente alle organizzazioni sindacali, senza che l'azienda influenzi il diritto di scelta o nella formazione, funzionamento o gestione delle organizzazioni dei lavoratori;
- il diritto di eleggere liberamente i propri rappresentanti, senza discriminazioni, vessazioni, intimidazioni o ritorsioni.

Amplia si impegna a mantenere rapporti di collaborazione con le organizzazioni sindacali e a comunicare in maniera costante circa la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, verificando che anche i fornitori selezionati contribuiscano sempre all'applicazione di tali principi.

Con riferimento alla **politica sul lavoro infantile e minorile**, Amplia non utilizza personale minorenni o lavoro infantile e ne contrasta l'utilizzo attraverso un'attenta selezione dei propri fornitori e una collaborazione con gli stessi al fine di prevenire tali situazioni. Amplia attua altresì il monitoraggio continuo sui propri fornitori per non diventare complice dello sfruttamento del lavoro minorile.

Con riferimento alla **politica sul lavoro forzato o obbligato**, Amplia non utilizza né dà sostegno al lavoro forzato o obbligato e ne contrasta l'utilizzo attraverso un'attenta selezione dei propri fornitori e una collaborazione con gli stessi, al fine di prevenire tali situazioni. In particolare, Amplia:

- non richiede al personale di pagare “depositi” all’inizio del rapporto di lavoro;
- non trattiene parte del salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale;
- assicura che non vi siano commissioni o costi relativi all’assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

Inoltre, Amplia assicura che il personale abbia diritto a lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e che sia libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro. Amplia attua altresì il monitoraggio continuo sui propri fornitori, con esclusivo riferimento ai servizi/lavori offerti alla Società, per non diventare complice dell’utilizzo del lavoro forzato o obbligato e per contrastare la tratta di esseri umani.

Con riferimento alla **politica sull’idoneità al lavoro dei candidati**, Amplia, in ottemperanza degli obblighi stabiliti dal D. Lgs. n. 81/2008, ha previsto che il lavoratore, prima di essere designato allo svolgimento di una determinata attività lavorativa, debba sottoporsi preventivamente alla visita avente carattere medico sanitario, programmata, presso le apposite strutture mediche convenzionate. A seguito del rilascio del giudizio di idoneità alla mansione da parte del medico competente, il lavoratore potrà ricoprire e svolgere la mansione a lui designata in precedenza. Amplia è attenta a non sottoporre in alcun modo il lavoratore a test di gravidanza e verginità.

Inoltre, in base al Contratto Collettivo Nazionale dell’Edilizia Industria e alla L. n. 68/1999, Amplia garantisce l’assunzione di una quota pari al 7% dei posti ai disabili e del 1% a favore dei familiari invalidi e/o dei profughi, in modo da garantire loro la non esclusione dal mercato del lavoro. Infine, la Società è sempre attenta ad attribuire a tali categorie di lavoratori competenze proporzionate ed in linea con le possibilità del lavoratore.

Con riferimento alla **politica sulla discriminazione**, Amplia garantisce:

- massima attenzione al processo di assunzione, affinché le opportunità professionali siano sempre rese disponibili senza che vi siano possibili discriminazioni e nel rispetto delle pari opportunità;
- equità nella retribuzione, nell’accesso alla formazione, nei percorsi di carriera e nelle fasi di cessazione del rapporto di lavoro o del pensionamento;
- il rispetto di tutti i diritti personali dei lavoratori e, tramite il Comitato SA8000, verifica costantemente che, laddove vi siano possibili criticità, queste siano riportate immediatamente alla Direzione per le opportune misure.

I lavoratori e le parti interessate hanno a disposizione i seguenti strumenti per segnalare casi di discriminazione di cui il Comitato SA8000 non sia già a conoscenza:

- informare i Rappresentanti dei Lavoratori;
- informare il Responsabile del Sistema di Gestione;
- inviare una e-mail di segnalazione o reclamo ad Amplia o all’Ente di certificazione.

Si riportano di seguito i riferimenti per eventuali **reclami**:

**SAAS - Social Accountability Accreditation Services**

email: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

website: [www.saasaccreditation.org](http://www.saasaccreditation.org)

**SAI - Social Accountability International**

email: [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)

website: [www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

**IQNet Ltd – Certification Body**

email: [ignetltd@ignet.ch](mailto:ignetltd@ignet.ch)

website: [www.ignet-ltd.com](http://www.ignet-ltd.com)

**Amplia Infrastructures S.p.A.**

email: [reclamiSA8000@ampliaspa.it](mailto:reclamiSA8000@ampliaspa.it)

website: [www.ampliaspa.it](http://www.ampliaspa.it)

### 3.10 Anticorruzione

In conformità a quanto previsto dalla norma **ISO 37001:2016**, Amplia si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

1. dare il buon esempio su valori come integrità, trasparenza e inclusività, trasformando l'impegno in azioni specifiche e condannando le "scorciatoie";
2. diffondere regole chiare e sanzioni certe per la prevenzione della corruzione, non tollerando eccezioni alle prescrizioni e ai divieti, al fine di raggiungere l'obiettivo di Gruppo "Zero Corruzione";
3. promuovere la cultura di etica e legalità, nonché percorsi di Alta Formazione per rafforzare la sensibilità e la consapevolezza del Management aziendale su tali temi;
4. instaurare un rapporto di fiducia a tutti i livelli per incentivare comportamenti responsabili abbattendo resistenze e barriere al cambiamento;
5. evitare e segnalare ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse tra le attività economiche personali, familiari e le mansioni che i lavoratori ricoprono;

6. incoraggiare la segnalazione di possibili azioni corruttive, mettendo a disposizione gli strumenti per segnalare comportamenti non in linea con la politica aziendale e tutelando i segnalatori da eventuali ritorsioni, garantendo un ambiente sicuro e trasparente.

### 3.11 Parità di Genere

In conformità a quanto previsto dalla prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022**, Amplia si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

1. diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
2. comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
3. definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
4. garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
5. individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'Organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
6. istituire un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
7. assegnare il budget necessario al raggiungimento e mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico per la Parità di Genere";
8. creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

In particolare:

1. garantisce un approccio gender neutral nei processi di selezione interna ed esterna che assicuri pari opportunità a tutti i candidati;
2. incentiva il dialogo costante con il proprio personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide intrapresi da Amplia, favorendo e incentivando un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo;
3. offre pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, organizzando previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche, coinvolgendo tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva;

4. migliora il work-life balance del suo personale supportandolo durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con Amplia durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
5. previene le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani;
6. definisce i seguenti temi come assi portanti del “Piano Strategico”, per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:
  - cultura e strategia;
  - governance;
  - processo Risorse Umane;
  - opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
  - equità remunerativa per genere;
  - tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
7. incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell’organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:
  - abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
  - molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
  - discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
  - discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
  - mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
  - mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
  - disparità retributiva.

## 4. Altri impegni

Inoltre, Amplia, nello svolgimento delle proprie attività di business, prende in considerazione **ulteriori impegni aziendali**, di seguito riportati.



## 4.1 Acquisti sostenibili

Amplia rispetta i **Diritti Umani dei Dipendenti e delle Comunità locali** e promuove tali principi con i propri Fornitori/Subappaltatori, identificando e gestendo gli impatti ambientali, sociali ed economici all'interno della catena di approvvigionamento ed impegnandosi ad acquistare materiali, beni e servizi sostenibili, etici e responsabili, secondo le indicazioni della norma **ISO 20400**.

Nello specifico, Amplia si impegna a:

- evitare un **impatto sociale** e ambientale negativo nella catena di fornitura;
- ridurre l'**impatto ambientale** derivante dalle attività operative, anche tramite l'acquisto di prodotti che rispettano standard ambientali riconosciuti.

Le pratiche di approvvigionamento sostenibile che Amplia si impegna ad adottare, a tutti i livelli della propria Organizzazione, sono le seguenti:

1. acquisto di beni e utilizzo di servizi in linea con i principi internazionali volti a promuovere e proteggere i Diritti Umani riconosciuti dai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui principi e diritti fondamentali nel lavoro per chiunque sia impegnato nella catena di approvvigionamento aziendale;
2. inclusione, ove possibile, dei criteri di sostenibilità come parte del processo di valutazione dei fornitori e subappaltatori, dando priorità a coloro che promuovono pratiche etiche e sostenibili all'interno della propria organizzazione;
3. promuovere un livello di consapevolezza della sostenibilità tra i partner della catena di fornitura e incoraggiarli a adottare pratiche sostenibili;
4. acquistare, ove possibile, beni e servizi che riflettono le specifiche o gli standard ambientali adeguati e riconosciuti al fine di perseguire il miglioramento continuo delle pratiche interne di approvvigionamento;
5. ridurre, ove possibile, l'impatto delle consegne e favorire l'approvvigionamento di materiali, prodotti e servizi provenienti dai mercati locali, eliminando pratiche dispendiose nelle operazioni interne ed in quelle esterne su cui Amplia abbia influenza.

In particolare, ai Fornitori/Subappaltatori è richiesto di includere i criteri di Sostenibilità come parte del processo di approvvigionamento, ed in generale:

- prediligere acquisti di apparecchiature elettriche ed elettroniche RoHS compliant in modo da limitare la presenza nei prodotti finali di piombo, mercurio, cadmio, cromo esavalente, bifenili polibromurati ed eteri di difenil polibrominato;
- richiedere il rispetto del regolamento REACH per i prodotti chimici acquistati con conseguente riduzione nell'uso di sostanze dannose per l'ambiente;

- prediligere imballi riciclabili e carta certificata FSC, garantendo la provenienza del prodotto da una foresta e da una filiera di approvvigionamento gestita in modo responsabile;
- prediligere l'acquisto di materiali siderurgici da fornitori che producono attuando misure per la salute e sicurezza dei lavoratori, l'efficientamento energetico e la diminuzione dell'inquinamento ambientale.

## 4.2 Controllo delle frodi

Nel perseguimento continuo dell'obiettivo **Fraud Free Zone** (FFZ) di Gruppo, Amplia non tollera in alcun modo comportamenti fraudolenti e si impegna a rispettare integralmente i valori etici stabiliti dal proprio Codice Etico, al fine di:

- rafforzare la consapevolezza e la conoscenza del rischio di frode;
- migliorare il sistema di controllo interno per la prevenzione e l'individuazione delle frodi;
- promuovere i valori e i principi insiti nelle nostre persone e sostenere l'adozione di comportamenti virtuosi.

Tale impegno si rivolge ai membri degli Organi Sociali di amministrazione e controllo, ai dirigenti e ai dipendenti di Amplia, alle terze parti/business partner (quali, ad esempio, fornitori, consulenti, partner commerciali, ecc.), che collaborino o lavorino in nome o per conto e/o nell'interesse di Amplia.

La frode è un atto doloso che si caratterizza per l'intenzione e la volontà di chi lo commette. Non è attribuibile a negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto agente.

Il triangolo delle frodi illustra i tre fattori che insieme inducono una persona a commettere una frode:

- **Pressione:** consiste nella difficoltà che una persona incontra nel raggiungere un obiettivo con i mezzi a disposizione, che lo induce ad adottare comportamenti illeciti.

Le pressioni possono dipendere da fattori interni o esterni all'organizzazione:

- Fattori interni – meccanismi di remunerazione legati, ad esempio, a obiettivi di bilancio troppo elevati e non raggiungibili, che finiscono per spingere alla falsificazione delle scritture contabili;
- Fattori esterni – bisogno urgente di denaro, ad esempio, per debiti di gioco, dipendenza da alcool o droghe, ecc.;
- **Opportunità:** consiste nella presenza di punti deboli nel Sistema di Controllo Interno, che genera la possibilità di eseguire una frode con la consapevolezza di non venire scoperti facilmente;
- **Motivazione:** si verifica quando l'autore della frode riesce a giustificare a sé stesso la condotta posta in essere. Il frodatore non s'identifica in un criminale, ma si ritiene una vittima. Ritiene, ad esempio, di non fare del male a nessuno (perché non compie violenza fisica) o di avere lavorato con impegno senza ricevere adeguato riconoscimento.

I valori fondanti di Amplia sono:

- **Integrità:** integrità e onestà ispirano il rispetto delle norme di legge e delle regole interne e garantiscono la piena integrazione tra business e valori;
- **Lead by Example:** i Leader di Amplia operano quotidianamente per diffondere i valori e le regole aziendali, divenendo un esempio per le azioni degli altri;
- **Nessun compromesso:** Amplia integra business e valori, risultati e regole, performance e compliance e non prende scorciatoie o cede a compromessi.

I principi di buona condotta sono:

- **Informazioni tempestive:** Amplia implementa gli strumenti necessari al fine di garantire la circolazione di informazioni tempestive, entro limiti di tempo adeguati a consentire un'efficace attività di pianificazione e controllo delle attività;
- **Decisioni condivise:** in Amplia la condivisione delle decisioni è un elemento fondante per la gestione dei rischi in modo efficace, consapevole e orientato alla trasparenza;
- **Comunicazione mirata:** Amplia pone in essere le azioni necessarie per promuovere la consapevolezza e l'impegno nella diffusione della cultura della legalità.

I sospetti e le segnalazioni di potenziali frodi o irregolarità possono essere comunicati tramite:

- indirizzo e-mail anticorruzione@ampliaspa.it;
- indirizzo e-mail organismodivigilanza@ampliaspa.it;
- indirizzo e-mail segnalazioni@autostrade.it;
- comunicazione all'Ethics Office di Gruppo (Via A. Bergamini 50 – 00159 Roma);
- la piattaforma on line "Whistleblowing" resa disponibile sul sito Autostrade per l'Italia la quale garantisce, attraverso la cifratura delle informazioni, il pieno anonimato del segnalante e la piena tracciabilità delle segnalazioni e delle richieste di confronto.

Le segnalazioni ricevute, così come l'identità dell'autore della segnalazione, saranno trattate nel modo più confidenziale possibile qualora il segnalante non scelga di effettuare la segnalazione in modalità anonima; la Società si impegna, in ogni caso, a proteggere da azioni di ritorsione chiunque comunichi sospetti o reali casi di frode.

### 4.3 Politica fumo, alcool e droghe

Amplia, tenendo in massima considerazione gli aspetti relativi alla **salute e alla sicurezza sul lavoro**, è pienamente consapevole dei rischi causati dall'uso indiscriminato di tabacco, alcool e droghe e si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutto il personale e le altre parti interessate.

A questo scopo, Amplia si impegna ad **applicare** e **rispettare** i seguenti principi:

- garantire un ambiente di lavoro senza fumo, incluso l'uso di sigarette elettroniche, per tutti gli impiegati, visitatori e consulenti;
- è proibito il possesso, la distribuzione e la vendita di sostanze e bevande alcoliche sul luogo di lavoro ed il loro consumo durante il normale orario di lavoro.

Amplia ha il dovere di interrompere immediatamente l'esecuzione di un lavoro, se vi sono fondati dubbi che un dipendente sia sotto l'influenza di alcol e/o droghe e incoraggia il personale a tenere in dovuta considerazione il proprio benessere, fornendogli il supporto adeguato, se necessario.

## 4.4 Politica green travel

Il miglioramento delle modalità di trasferta o di viaggio di lavoro costituisce per Amplia un obiettivo da perseguire.

La trasferta di lavoro, comportando la realizzazione di attività fuori dalla usuale sede di lavoro, è attentamente pianificata e programmata sia dal punto di vista dei tempi e dei costi, sia in ottica di riduzione delle emissioni di CO2 ("gas effetto serra") e dell'inquinamento dell'aria (ad esempio, smog ed emissioni in atmosfera prodotte dai mezzi di trasporto).

Il beneficio di adottare una **Green Travel Policy** efficace risiede nel dare evidenza agli Stakeholder, compresi quelli presenti nella catena di fornitura, e ai dipendenti, degli obiettivi e delle priorità che l'azienda si pone nel campo dei trasporti sostenibili, fornendo delle linee guida alle quali fare riferimento.

L'obiettivo è di fornire ai destinatari un approccio coerente, disciplinato ed efficace alle trasferte e viaggi di lavoro, coniugando il massimo contenimento delle spese con l'obiettivo di rendere più sostenibili gli spostamenti, la qualità dell'aria e dell'ambiente circostante, riducendo le emissioni, utilizzando mezzi trasporto a basso impatto di CO2 e sensibilizzare il personale ad un impegno eco-sostenibile negli spostamenti.

La priorità di Amplia, oltre al risparmio di bilancio, alla soddisfazione e alla sicurezza del personale, all'efficace controllo contabile e fiscale in azienda, al corretto equilibrio tra comodità e rapporto qualità/prezzo, nonché alla tutela reputazionale, è quella di *"creare consapevolezza e proattività in tema di natura etica e green per i lavoratori e fornire il supporto necessario per svolgere le proprie trasferte in modo sicuro e in accordo ai principi della Sostenibilità"*.

La pianificazione coerente degli spostamenti comporta non solo benefici a livello aziendale, ma favorisce:

- il **decongestionamento del traffico nelle aree urbane**, mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale;
- il **miglioramento della qualità dell'aria e dell'ambiente circostante**, riducendo le emissioni (per pareggiare l'emissione di CO2 derivante da uno spostamento casa lavoro di 10 km effettuato con

l'automobile sarebbero necessari più di 10 alberi) anche attraverso l'utilizzo di mezzi di trasporto a basso impatto di CO2.

In tale contesto, Amplia si impegna a sensibilizzare il proprio personale e quello delle Società terze sull'importanza della sostenibilità e dell'impatto ambientale che ogni azione posta in essere dall'azienda e dalle persone determina, ponendo attenzione al benessere dei dipendenti al fine di migliorare l'esperienza del viaggiatore, favorendo al contempo modalità di spostamento alternativo e sostenibile.

Nell'ambito della programmazione delle trasferte e dei viaggi di lavoro, Amplia si impegna a:

- Non programmare viaggi di uno o due giorni

È opportuno limitare gli spostamenti a quelli essenziali con durata di diversi giorni o combinare più spostamenti in un unico itinerario. Questo ridurrà al minimo sia l'impatto ambientale (ad es. emissioni in atmosfera di CO2) che la spesa economica con vantaggi in termini di produttività e di riduzione del rischio generale gravante sul lavoratore.

- Prediligere gli spostamenti in treno (maggiormente eco-friendly) a quelli in aereo

I treni sono più efficienti dal punto di vista energetico rispetto agli aerei o alle automobili, il che li rende una delle opzioni di trasporto più ecologiche, nonché con il più basso impatto ambientale. Inoltre, al contrario dell'aereo, il treno rappresenta una soluzione più comoda ed ottimale, riducendo le tempistiche relative a check-in o imbarco dei bagagli.

- Utilizzare aeromobili di nuova generazione, ove necessario

Gli aeromobili di nuova generazione consumano quantità di carburante significativamente inferiore, prediligendo voli diretti ove possibile, evitando scali e coincidenze, nonché voli a corto raggio, si riducono le emissioni CO2 e il conseguente impatto ambientale del viaggio.

- Ove possibile, utilizzare i mezzi pubblici o noleggiare veicoli elettrici o servizi di car sharing
- Prediligere alloggi/hotel che abbiano certificati ecologici (alloggiare in hotel che promuovono un servizio "green")

Prendere in considerazione questi elementi di Sostenibilità nelle proprie scelte di viaggio e spostamento non solo migliora l'immagine e la reputazione della Società, ma rappresenta un passo in avanti verso un nuovo futuro del trasporto.

## 5. Divulgazione e aggiornamento

Amplia si impegna alla promozione e alla divulgazione della presente Politica a tutti gli Stakeholder (dipendenti, fornitori, consulenti e collaboratori, Pubblica Amministrazione/Autorità competenti/Istituzioni ed Enti di controllo, ecc.), anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità.

Il documento è reso disponibile a tutti gli Stakeholder tramite pubblicazione sul sito internet aziendale di Amplia.

La presente Politica è oggetto di valutazione in merito all'adeguatezza con una cadenza annuale nel corso del Riesame della Direzione e può essere modificata ed integrata sulla base delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, delle indicazioni normative nazionali ed internazionali in materia, nonché dei suggerimenti provenienti dalle Strutture/Unità operative della Società.

Ogni variazione o integrazione è approvata dall'Alta Direzione di Amplia e, nell'ambito della ISO 37001:2016, dal Consiglio di Amministrazione (in qualità di Organo Direttivo), nonché successivamente comunicata a tutti i Destinatari.

## 6. Gestione del transitorio e riferimenti normativi

### 6.1 Gestione del transitorio

Nell'ambito del processo di trasformazione societaria e conseguentemente all'emissione della presente Procedura, è previsto l'adeguamento progressivo e graduale dell'intero corpo normativo di riferimento rispetto all'evoluzione dell'assetto organizzativo e dei processi di lavoro di Amplia.

Nel transitorio, i documenti normativi attualmente in vigore restano validi e sono quindi da intendersi applicabili fino alla loro esplicita abrogazione o revisione; tali documenti normativi devono essere letti facendo riferimento alle responsabilità definite nei documenti organizzativi in vigore e alle attribuzioni e ai requisiti/vincoli stabiliti nella presente Procedura.

### 6.2 Riferimenti Normativi

- Codice Etico di Amplia;
- Linea Guida Anticorruzione di Amplia;
- Standard internazionale UNI ISO 37001:2016 – Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione;
- Standard internazionali ISO 9001:2015, ISO 39001:2016, ISO 45001:2018, ISO 14001:2015, ISO 50001:2018, ISO/IEC 27001:2022, ISO 55001:2014, ISO 30415:2021, SA8000:2014, ISO 37001:2016 e UNI/PdR 125:2022
- Linea Guida applicativa sulla norma UNI ISO 37001:2016 per la prevenzione della corruzione n. 10/2018 (CONFORMA/Associazione Organismi di Certificazione Ispezione Prove Taratura, con il patrocinio di UNI/Ente Italiano di Normazione);
- Manuale del Sistema di Gestione Integrato;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001;
- Modello antifrode linee guida di gruppo ASPI;
- Codice di Condotta Fornitori;
- Linee Guida per i progetti di solidarietà e di promozione sociale (emanate annualmente dal Comitato Etico);
- Regolamento GDPR.

## 7. Glossario

ACRONIMI	DESCRIZIONE
AD	Amministratore Delegato
FFZ	Fraud Free Zone
GDPR	General Data Protection Regulation - Regolamento generale sulla protezione dei dati
HCO	Human Capital, Organization and General Services
ICS	Internal Control System
ICT	Information & Communication Technology
KPI	Key Performance Indicator
PGA	Pianificazione e Gestione Asset Industriali
SLT	Sustainability, Innovation and Lean Transformation

TERMINE	DESCRIZIONE
Alta Direzione	Persona o gruppo di persone che, al livello più elevato, guidano e tengono sotto controllo un'organizzazione
Business Continuity	L'insieme di processi, strumenti e meccanismi di governance a supporto del business, atto a rafforzare la capacità dell'organizzazione di prevenire potenziali "interruzioni" dei processi di business, gestirle tempestivamente e in maniera strutturata, ove dovessero accadere, garantendo il ripristino dei servizi critici entro tempi accettabili e con livelli di servizio predefiniti
Carta certificata FSC	Carta certificata Forest Stewardship Council, ossia carta riciclata prodotta in modo ecologicamente responsabile mantenendo un'alta percentuale di fibre riciclate.
Corruzione	Qualsiasi promessa o dazione di denaro (ovvero beni o altre utilità per procurare a sé o ad altri un vantaggio ingiusto) per ottenere o far omettere un atto dell'ufficio o per influenzare una decisione.
Disaster recovery	Piani e procedure in cui sono definite le azioni da intraprendere, risorse e figure chiave per attuare le soluzioni, ruoli e responsabilità, informazioni di supporto necessarie, requisiti per il reporting ed interdipendenze tra le parti per il ripristino dei processi a seguito del verificarsi di una business interruption



TERMINE	DESCRIZIONE
<b>Fraud Free Zone</b>	Linee Guida Modello Antifrode Fraud Free Zone (FFZ) del Gruppo ASPI
<b>Frode</b>	Qualsiasi atto od omissione, commesso da persone interne o esterne alla Società, finalizzato all'ottenimento di denaro, vantaggi personali o aziendali illeciti a danno della Società stessa.
<b>Life Cycle Perspective</b>	Analisi degli impatti sull'ambiente lungo tutta la filiera aziendale, dalla nascita del prodotto fino al suo smaltimento finale
<b>Regolamento REACH</b>	Regolamento Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals dell'Unione europea, adottato per migliorare la protezione della salute umana e dell'ambiente dai rischi che possono derivare dalle sostanze chimiche, aumentando al contempo la competitività dell'industria chimica dell'UE
<b>Rischio</b>	Effetto dell'incertezza in relazione agli obiettivi. Un effetto riguarda ciò che potrebbe essere diverso da quanto atteso. Può essere positivo, negativo o di entrambi i segni e può affrontare, creare o avere come risultato in cascata successive nuove opportunità e minacce
<b>Speak-up culture</b>	Cultura del luogo di lavoro in cui i dipendenti si sentono sicuri nel condividere le proprie idee e preoccupazioni, nel segnalare comportamenti scorretti e nell'informare l'azienda di potenziali violazioni dell'etica.
<b>Stakeholder</b>	Persona oppure Organizzazione che può influenzare essere influenzata, o percepire sé stessa come influenzata da una decisione o attività
<b>Whistleblowing</b>	Segnalazione di una condotta potenzialmente fraudolenta in danno alla Società.