Gli organi direttivi di ASM Terni S.p.A. (a seguire "ASM") perseguono, con tutte le proprie capacità e risorse, l'attuazione di un Sistema di Gestione Integrato che comprenda e che risponda - oltre che ai requisiti normativi cogenti applicabili in ragione della propria natura e del proprio core business - ai seguenti standard volontariamente adottati, ovvero:

UNI EN ISO 9001 / UNI EN ISO 14001 / UNI ISO 45001 /
UNI ISO 37001 / UNI EN ISO 50001 /
SA 8000 / UNI PDR 125

La **Mission** di ASM è quella di rappresentare un partner di eccellenza nel territorio Comunale e Provinciale in cui opera relativamente all'erogazione di pubblici servizi quali la fornitura di gas, la fornitura di energia elettrica, i servizi di gestione dei rifiuti, il servizio idrico e la depurazione. ASM intende inoltre operare come promotore di sviluppo economico, sociale, ambientale, di qualità e di sicurezza con l'obiettivo di creare una relazione sempre più chiara e trasparente con i propri clienti e stakeholders.

La **Vision** di ASM è quella di operare in trasparenza per la cura dell'ambiente, migliorando la qualità della vita dei cittadini a salvaguardia delle generazioni future. ASM lavora con le persone e per le persone, crede nella forza di operatori qualificati e cittadini responsabili, investe nella tecnologia pensando ad un futuro sostenibile. La Società si pone l'obiettivo di diventare uno dei principali riferimenti come Azienda di servizi pubblici nel territorio della Regione Umbria, utilizzando la leva distintiva della "qualità nel tempo". Operare nei servizi pubblici significa occuparsi della qualità della vita, del benessere e del progresso economico e sociale poiché tutti hanno il diritto di avere servizi pubblici sicuri ed efficienti a costi competitivi.

ASM intende perseguire una strategia di crescita sostenibile basata sul consolidamento ed efficientamento del business aziendale supportato da continue iniziative di innovazione del prodotto/servizio e di processo al fine di operare efficacemente ed efficientemente ottenendo la soddisfazione dei clienti, di tutti gli stakeholder, la tutela dell'ambiente e la salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

La nostra Organizzazione ha scelto di operare nel proprio territorio promuovendo una Cultura della Responsabilità Sociale d'Impresa, intesa come impegno allo sviluppo sostenibile, operando in modo etico e trasparente, e tenendo conto dell'impatto delle proprie decisioni e attività sulla società e sull'ambiente e che comprende quindi i temi del rispetto dell'ambiente e dell'uso responsabile dell'energia, della sicurezza sui luoghi di lavoro, dell'inclusività, della parità di genere e dei diritti umani fondamentali, della prevenzione della corruzione, il tutto attraverso il mantenimento e lo sviluppo di un Sistema di Gestione Aziendale Integrato, conforme agli standard sopra richiamanti – quali strumenti concreti per tradurre questi principi di responsabilità sociale in sistemi di gestione efficaci e misurabili – e che costituisce un impegno costante da parte di tutte le componenti dell'organizzazione a partire dai vertici aziendali i quali assumono la responsabilità nell'attuazione del medesimo sistema di gestione aziendale attraverso un continuo monitoraggio e riesame per garantirne l'attualità e la coerenza.

Tale Politica, in coerenza con la Mission e la Vision aziendale, definisce un insieme di principi da adottare e tradurre in obiettivi, per una crescita sostenibile nel tempo, monitorati e riesaminati per essere sempre in linea con i continui cambiamenti del contesto in cui ASM opera.

In relazione al proprio **Sistema di Gestione Integrato**, e a tutti gli ambiti da questo attraversati, ASM si impegna per:

- Analizzare stabilmente le variazioni del contesto d'azione, ivi comprese le condizioni ambientali e il cambiamento climatico, determinando i rischi e cogliendo le opportunità connesse, per accrescere gli effetti desiderati e prevenire, o ridurre, quelli indesiderati;

- Confrontarsi con tutte le parti interessate, tenendo conto delle loro aspettative e attivando adeguati strumenti di partecipazione e informazione chiara della prospettiva aziendale allo scopo di creare un valore condiviso, incentivare rapporti aperti e costruttivi con gli stakeholder legittimamente interessati al miglioramento delle prestazioni del sistema di gestione e della qualità dei servizi offerti;
- Analizzare i processi aziendali per il miglioramento dei servizi nonché al grado di soddisfazione dei clienti e della collettività attraverso la rapidità nel decidere e la flessibilità di allocazione delle risorse;
- Garantire un attento e continuo monitoraggio del rispetto della conformità alla legislazione vigente ed ai requisiti applicabili ai fini della prevenzione di illeciti nel loro diverso possibile ambito e ipotesi di attuazione, cogliendo eventuali opportunità di miglioramento;
- Favorire a tutti i livelli dell'organizzazione la crescita della cultura della responsabilità, secondo il senso esteso sopra rappresentato, anche attraverso il coinvolgimento dei fornitori;
- Promuovere e sostenere, a partire dall'Alta Direzione e dalla dirigenza, una cultura della qualità e dell'integrità fondata sul comportamento etico, affinché la qualità dei servizi, la tutela dell'ambiente, la salute e sicurezza, la prevenzione della corruzione, la parità di genere e il rispetto dei diritti dei lavoratori siano percepiti come valori condivisi e si traducano nelle decisioni e nei comportamenti quotidiani di ciascuno;
- Promuovere, come fondamento per il successo, lo sviluppo delle competenze di tutto il personale, sensibilizzandolo e motivandolo al miglioramento del senso di responsabilità, della consapevolezza del proprio ruolo e all'adattabilità delle proprie competenze per meglio rispondere al contesto e alla struttura organizzativa;
- Assicurare la comunicazione interna favorendo il coinvolgimento, la sensibilizzazione e la responsabilizzazione di tutto il personale dipendente e delle ditte terze sui temi e sugli obiettivi della sostenibilità e della responsabilità sociale, nonché sulla cultura della qualità e sul comportamento etico attesi dall'Organizzazione;
- Mantenere il dialogo con i portatori di interessi, con gli organi di controllo e con le istituzioni locali nell'ottica della trasparenza e del massimo coinvolgimento e promuovere verso le Amministrazioni locali l'adozione di criteri il più possibile uniformi su tutto il territorio servito;
- Monitorare le proprie performance attraverso l'analisi di indicatori di prestazioni utili a fissare obiettivi di miglioramento continuo relative ai diversi ambiti del Sistema di Gestione Integrato, nonché definendo obiettivi e traguardi misurabili tramite l'utilizzo di indicatori concordati effettuando a tale scopo un'analisi costante delle interazioni delle proprie attività con l'ambiente circostante e utilizzando tali informazioni come parte integrante dei processi di pianificazione.

In particolare, nell'ambito della **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**, l'Organizzazione si impegna a:

- Prevenire e ridurre al minimo i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, individuando e adottando efficaci misure di prevenzione degli incidenti, degli infortuni e delle malattie professionali e per contenere le conseguenze dannose nei confronti di tutto il personale, dei fornitori e della collettività, garantendo condizioni di lavoro salubri e sicure;
- Promuovere il coinvolgimento e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei loro rappresentanti nell'attuazione, sviluppo e miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato.
- Promuovere la partecipazione di tutti i dipendenti al processo di prevenzione dei rischi e di tutele della salute e sicurezza nei confronti degli stessi colleghi e di terzi;
- Diffondere una cultura della sicurezza basata sulla prevenzione, sull'esempio di Dirigenti e Preposti e sulla segnalazione tempestiva di pericoli, quasi incidenti e situazioni non sicure, senza timore di ritorsioni;
- Assicurare attività di monitoraggio e controllo individuando nel proprio organico Dirigenti e Preposti (depositari di conoscenze e titolari di obblighi);
- Esaminare periodicamente le misure in atto e la loro continua adeguatezza;
- Monitorare periodicamente le prestazioni di sicurezza attraverso l'analisi di indicatori di prestazioni utili a fissare obiettivi di miglioramento.

Nell'ambito della **TUTELA AMBIENTALE**, ASM si impegna a:

- Gestire responsabilmente le risorse naturali e adottare soluzioni volte a proteggere l'ambiente, prevenire e ridurre l'impatto ambientale e l'inquinamento connessi alle proprie attività a vantaggio delle generazioni presenti e future;
- Contribuire, coerentemente con la natura dei servizi erogati, alla tutela della risorsa idrica e della qualità dell'acqua e dell'aria, all'uso sostenibile delle risorse naturali, alla promozione del recupero e del riciclo dei rifiuti, alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici e alla salvaguardia della biodiversità e degli ecosistemi del territorio servito;
- Incrementare l'efficienza attraverso l'innovazione e la tecnologia per conseguire gli obiettivi di risparmio ed ottimizzazione delle prestazioni sperimentando nuove soluzioni;
- Promuovere presso tutto il personale e le ditte terze una cultura ambientale fondata sulla conoscenza degli aspetti ambientali significativi connessi alla propria attività e dei relativi impatti e sulla responsabilità dei comportamenti quotidiani, anche in una prospettiva di ciclo di vita dei servizi erogati;
- Monitorare le prestazioni ambientali attraverso l'analisi di indicatori di prestazioni utili a fissare obiettivi di miglioramento e perseguire il miglioramento continuo del sistema di gestione ambientale per migliorare le prestazioni ambientali.

Nell'ambito **ENERGETICO** ASM considera la riduzione dei consumi energetici associati ai propri servizi e alla gestione degli edifici, obiettivo fondamentale per migliorare la propria efficienza energetica, perseguire i propri obiettivi di tutela dell'ambiente e soddisfare un'utenza sempre più attente alla riduzione delle emissioni di gas serra e all'ottimizzazione dell'uso di risorse. Riteniamo che sia possibile e doveroso erogare servizi idrici, elettrici, la raccolta RSU e di produzione energetica efficaci e qualitativamente eccellenti a fronte di una progressiva riduzione dei consumi.

A tale scopo sono stati definiti parametri energetici (*EnPI - Energy Performance Indicators*) che, confrontati ciascuno con il livello di riferimento e con il target da perseguire, consentano il monitoraggio delle prestazioni energetiche aziendali.
In questo senso ci impegniamo a far sì che siano sempre disponibili - e comunicati al personale interessato.
Ci impegniamo altresì:

- a mettere a disposizione le risorse necessarie al perseguimento degli obiettivi e dei traguardi
- energetici;
- a soddisfare i requisiti cogenti e quelli volontari relativi all'efficienza energetica e agli usi e
- consumi energetici;
- a perseguire il miglioramento continuo delle Prestazioni Energetiche e del SGE;
- a favorire l'acquisto di prodotti e servizi energeticamente efficienti quando questi influiscono sulle prestazioni energetiche aziendali;
- a promuovere una cultura dell'uso consapevole dell'energia, sensibilizzando il personale sull'incidenza dei comportamenti individuali sulle prestazioni energetiche aziendali;
- a favorire la progettazione di attività che considerino il miglioramento della prestazione energetica.

Nell'ambito della **PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**, ASM assume una posizione di intransigenza nei confronti di qualsiasi forma di corruzione, si impegna con fermezza a promuovere e assicurare che tutte le azioni e i comportamenti interni ed esterni siano improntati esclusivamente a criteri di onestà, trasparenza, imparzialità, correttezza e integrità morale, nel pieno rispetto delle leggi per la prevenzione della corruzione applicabili all'Organizzazione. Questo impegno è finalizzato a prevenire attivamente qualsiasi tentativo di corruzione, la commissione di altri reati e l'insorgere di situazioni di conflitto di interessi, al fine di tutelare l'integrità dell'Organizzazione stessa, gli interessi di tutti i suoi stakeholder e la sua reputazione pubblica.

Questa chiara presa di posizione contro la corruzione proibisce categoricamente a tutto il personale, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai consulenti, ai partner commerciali e, più in generale, a chiunque svolga attività per conto dell'Organizzazione, di richiedere, promettere, offrire o accettare omaggi, regalie o altri benefici, sia potenziali che effettivi, al di fuori delle previsioni del Codice Etico e delle previsioni procedurali del Sistema di Gestione Integrato. Tale divieto si applica a interazioni con (o da parte di) qualsiasi soggetto esterno all'Organizzazione – siano essi funzionari pubblici, incaricati di pubblico servizio, rappresentanti governativi, dipendenti pubblici o privati cittadini, sia nazionali che esteri – qualora tali atti possano configurare una condotta illecita o, comunque, essere interpretati da un osservatore imparziale come volti al conseguimento di un vantaggio, anche non di natura economica, ma considerato significativo secondo la consuetudine e il comune sentire. Ciò include esplicitamente pratiche di favoritismo, la sollecitazione – diretta o indiretta – di vantaggi personali o di carriera per sé o per terzi, oppure l'agevolazione o la garanzia di ottenere prestazioni che dovrebbero essere comunque erogate nell'ambito delle normali attività dell'Organizzazione.

Ogni dipendente, amministratore, dirigente, partner d'affari e qualsiasi altra parte interessata esterna che intenda stabilire (o che già intrattenga) rapporti con l'Organizzazione è tenuta a leggere, comprendere e applicare con diligenza i principi sanciti nel Codice Etico e nella presente Politica e a conformare la propria condotta a quanto in essi stabilito.

Chiunque operi in nome e per conto dell'Organizzazione è pienamente consapevole che, in caso di adozione di comportamenti di natura corruttiva o di violazione delle leggi in materia di prevenzione della corruzione, della presente Politica o delle procedure che ne danno attuazione, incorrerà in illeciti sanzionabili non soltanto sul piano penale e amministrativo, ma anche sul piano disciplinare interno. A tal fine, e per garantire la piena attuazione e il monitoraggio costante di questa Politica, l'Organizzazione ha designato una specifica funzione interna per la conformità e la prevenzione della corruzione, che opera con l'autorità, l'indipendenza e le risorse necessarie per svolgere i propri compiti con efficacia, riferendo direttamente all'Organo di Governo e all'Alta Direzione, ai quali ha accesso diretto e tempestivo, e fornendo loro consulenza.

Di conseguenza, l'Organizzazione richiede ai propri partner commerciali il rigoroso rispetto delle leggi vigenti, del Codice Etico e della presente Politica. Tale rispetto sarà formalizzato attraverso specifiche clausole contrattuali, la cui inosservanza potrà comportare la risoluzione del contratto.

L'Organizzazione sviluppa, mantiene e promuove a tutti i livelli una cultura anticorruzione, intesa come l'insieme di valori, principi etici e comportamenti che, unitamente alle regole e ai controlli del sistema di gestione, orientano ciascuno verso condotte coerenti con la presente Politica. L'Organo di Governo, l'Alta Direzione e la dirigenza si impegnano a dimostrare in modo attivo, visibile, coerente e costante l'adesione a uno standard comune di comportamento, richiesto a tutta l'Organizzazione. L'Alta Direzione incoraggia i comportamenti che sostengono la presente Politica e il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e non tollera, indipendentemente dal ruolo ricoperto, condotte che possano comprometterne l'efficacia.

In tale prospettiva, la presente Politica è comunicata direttamente a tutto il personale e ai partner d'affari che presentano un rischio di corruzione superiore al livello basso. Il personale riceve attività di sensibilizzazione e formazione in materia di prevenzione della corruzione sin dall'inizio del rapporto di lavoro e, successivamente, a intervalli pianificati, in funzione del ruolo ricoperto, dei rischi di corruzione a cui è esposto e dei cambiamenti intervenuti. Tali attività mirano a rendere ciascuno consapevole della presente Politica e delle procedure applicabili, del proprio contributo all'efficacia del sistema, delle conseguenze delle violazioni e delle modalità con cui segnalare eventuali sospetti. L'Organizzazione si impegna, inoltre, al miglioramento continuo del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

L'Alta Direzione, ritenendo le segnalazioni un efficace strumento per contrastare il fenomeno corruttivo, incoraggia le segnalazioni – in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole - di presunti fenomeni di corruzione attraverso la procedura di "whistleblowing" che disciplina la gestione e la verifica delle segnalazioni, garantendo la riservatezza del contenuto delle segnalazioni, l'identità del segnalante e del segnalato e la tutela del segnalante da eventuali

discriminazioni o ritorsioni. Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso il percorso https://asmterni.whistlelink.com/.

Nell'ambito della **PARITA' DI GENERE**, ASM, riconoscendo che la valorizzazione di ogni individuo e la promozione di un ambiente lavorativo equo e inclusivo sono pilastri fondamentali per il successo sostenibile e l'innovazione, indirizza le proprie azioni sulla base dei seguenti principi fondamentali:

- Pari Opportunità: assicurare che tutti gli individui abbiano accesso equo alle opportunità di impiego, sviluppo e carriera.
- Merito e Trasparenza: basare le decisioni su criteri oggettivi, competenze e risultati, garantendo chiarezza nei processi.
- Rispetto e Dignità: promuovere un ambiente di lavoro dove ogni persona sia trattata con rispetto e la sua dignità sia tutelata.
- Inclusione Attiva: valorizzare la diversità come fonte di arricchimento e stimolo, creando le condizioni affinché ogni voce sia ascoltata.
- Miglioramento Continuo: monitorare i progressi e adeguare le strategie per raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi in termini di parità.

Tali principi trovano applicazione concreta attraverso le seguenti politiche specifiche.

Pratiche Eque di Acquisizione dei Talenti (Selezione ed Assunzione).

L'Organizzazione si impegna a implementare processi di reclutamento e selezione che garantiscano la più ampia partecipazione e l'assenza di pregiudizi di genere. Ciò include:

- Utilizzo di un linguaggio neutro e inclusivo nelle descrizioni delle posizioni aperte e nelle comunicazioni di ricerca di nuove risorse.
- Definizione di criteri di valutazione oggettivi, basati esclusivamente sulle competenze, esperienze e potenzialità richieste dal ruolo.
- Formazione specifica per i responsabili della selezione e i recruiter sui principi di non discriminazione e sulla mitigazione degli unconscious bias.
- Divieto di formulare domande relative alla sfera personale (ad esempio lo stato civile, intenzioni familiari) che non siano pertinenti alla valutazione professionale.
- Tracciabilità e documentazione trasparente delle decisioni prese in ogni fase del processo selettivo.

Sviluppo Professionale e Inclusione Organizzativa (Opportunità di Crescita ed Inclusione delle Donne in Azienda).

ASM si adopera per creare un percorso di crescita professionale equo per tutti, con un'attenzione particolare a rimuovere eventuali barriere che possano ostacolare l'avanzamento delle donne. Questo si traduce in:

- Accesso paritario a programmi di formazione, mentoring e coaching, personalizzati in base alle esigenze individuali e agli obiettivi di carriera.
- Sistemi di valutazione delle prestazioni trasparenti e oggettivi, focalizzati sul contributo e sul potenziale, scevri da condizionamenti di genere.
- Incoraggiamento attivo alla partecipazione femminile a tutti i livelli dell'organizzazione, inclusi i ruoli di leadership e decisionali, attraverso piani di successione equi.
- Promozione di una cultura aziendale che valorizzi la diversità di pensiero e di approccio, riconoscendo il contributo specifico di ogni genere.

Criteri di Equità nella Compensazione (Equità Remunerativa).

ASM si impegna a garantire che la retribuzione sia determinata da fattori oggettivi quali il ruolo ricoperto, le responsabilità, le competenze e la performance, senza alcuna disparità basata sul genere. Le nostre azioni includono:

- Analisi periodiche delle politiche e delle pratiche retributive per identificare e correggere eventuali divari salariali ingiustificati tra generi a parità di mansione e responsabilità.
- Definizione di griglie salariali e sistemi di incentivazione trasparenti e basati su criteri misurabili e non discriminatori.
- Garanzia di pari trattamento economico sin dalla fase di assunzione e lungo tutto il percorso di carriera.

Sostegno alla Responsabilità Genitoriale (Tutela della Genitorialità).

Riconoscendo l'importanza del ruolo genitoriale ci impegniamo a supportare i nostri collaboratori e le nostre collaboratrici in questa fase della vita, assicurando:

- Pieno rispetto e, ove possibile, miglioramento delle tutele previste dalla normativa vigente in materia di maternità, paternità e congedi parentali.
- Iniziative volte a facilitare il rientro al lavoro dopo periodi di assenza legati alla genitorialità, inclusi percorsi di aggiornamento e flessibilità.
- Promozione di una cultura che non penalizzi la genitorialità nei percorsi di carriera e che valorizzi le competenze trasversali acquisite attraverso l'esperienza di cura.
- Incoraggiamento all'equa condivisione delle responsabilità di cura tra i generi.

Armonizzazione tra Vita Professionale e Personale (Conciliazione dei Tempi Vita e Lavoro).

L'Organizzazione si impegna a promuovere un sano equilibrio tra gli impegni lavorativi e le esigenze della vita privata dei propri dipendenti, attraverso:

- L'adozione di modelli di lavoro flessibili, come il lavoro agile o orari personalizzati, laddove compatibili con le esigenze operative, per favorire una migliore gestione del tempo.
- La promozione di una cultura organizzativa che rispetti il tempo privato e il diritto alla disconnessione.
- La sensibilizzazione dei manager sull'importanza di supportare i propri team nel raggiungimento di un equilibrio sostenibile.
- L'esplorazione e l'implementazione di servizi di welfare aziendale che possano contribuire a ridurre il carico di gestione familiare.

Ambiente di Lavoro Rispettoso e Sicuro (Prevenzione Abusi e Molestie).

L'Organizzazione adotta una politica di Tolleranza Zero verso qualsiasi forma di discriminazione, abuso, molestia fisica, verbale, digitale o psicologica sul luogo di lavoro. A tal fine, ci impegniamo a:

- Mantenere attive chiare procedure per la prevenzione, la segnalazione e la gestione di tali comportamenti, garantendo la massima riservatezza e protezione per chi segnala.
- Fornire canali di ascolto e supporto dedicati, sicuri e accessibili a tutti i dipendenti.
- Svolgere attività di formazione e sensibilizzazione continua per tutto il personale, al fine di promuovere una cultura del rispetto reciproco e della consapevolezza.
- Assicurare un'indagine tempestiva, imparziale e approfondita di ogni segnalazione, adottando adeguate misure disciplinari nei confronti dei responsabili.

I principi etici che guidano la nostra Organizzazione trovano una naturale e rafforzata espressione nell'adozione dei criteri delineati dallo standard SA8000, che sottolinea l'importanza cruciale della **RESPONSABILITÀ SOCIALE** in tutte le nostre attività operative. In questa prospettiva, l'Alta Direzione, agendo in piena conformità con la legislazione vigente in materia di lavoro – inclusi gli accordi contrattuali collettivi di settore, le normative sulla salute e sicurezza

sul lavoro, gli standard internazionali e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – si impegna a garantire quanto segue:

- Non impiego di minori: Attraverso rigorosi processi di inserimento di nuove risorse umane, assicuriamo che nessun individuo al di sotto dell'età minima legale sia coinvolto nelle nostre attività lavorative. Estendiamo questo impegno alla nostra catena di fornitura, richiedendo e verificando, tramite procedure di valutazione dei partner commerciali, che anche questi ultimi rispettino le normative nazionali e internazionali sull'età minima per l'accesso al lavoro. In caso di riscontro di non conformità da parte dei fornitori, l'Organizzazione adotterà tempestive ed appropriate misure correttive a tutela dei minori.
- Nessuna forma di lavoro forzato o obbligatorio: Garantiamo che tutti i rapporti di lavoro siano stabiliti su base volontaria e nel pieno rispetto della normativa nazionale applicabile. È fatto assoluto divieto a qualsiasi livello aziendale di richiedere ai lavoratori la consegna di documenti d'identità originali o il versamento di depositi cauzionali all'inizio del rapporto di lavoro.
- Salute e Sicurezza sul Lavoro: Ci impegniamo a tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, mantenendo un sistema di gestione conforme ai requisiti legislativi e ai principi di standard internazionali di riferimento, volontariamente adottati per il miglioramento continuo delle nostre performance.
- Rispetto della libertà e della dignità dei lavoratori: È vietato il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica o mentale, incluse offese verbali, minacce di sanzioni disciplinari ingiustificate o qualsiasi comportamento che leda la dignità personale delle risorse umane dell'Organizzazione.
- Pari opportunità e non discriminazione: ASM proibisce ogni forma di discriminazione. Le decisioni riguardanti l'assunzione, la retribuzione, l'accesso alla formazione, la promozione, la cessazione del rapporto di lavoro o il pensionamento non saranno influenzate da razza, origine nazionale o sociale, ceto, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinioni politiche o età.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: Riconosciamo e rispettiamo il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di costituire organizzazioni sindacali, aderirvi liberamente ed eleggere propri rappresentanti. L'Alta Direzione si impegna a facilitare l'esercizio di tali diritti, mettendo a disposizione, ove necessario, spazi e strumenti per le attività sindacali. Ai rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori sono quindi garantiti tutti i diritti previsti dagli accordi collettivi applicabili e dalla normativa vigente.
- Retribuzione equa e orario di lavoro: Assicuriamo il riconoscimento e il rispetto della retribuzione e degli orari di lavoro come definiti dagli accordi collettivi nazionali di riferimento e dalla legislazione in vigore, garantendo condizioni eque e dignitose.

Qualsiasi segnalazione relativa a potenziali violazioni dei principi di Parità di Genere o di Responsabilità Sociale sopra esposti può essere inoltrata, attraverso i canali di whistleblowing messi a disposizione dall'Organizzazione, rispettivamente al Comitato Guida e ai rappresentanti della Direzione componenti del Social Performance Team, e che ne garantiranno la trattazione riservata e l'opportuna verifica.

Al segnalante saranno garantite le stesse misure di tutela previste per il whistleblower, come disciplinate dall'organizzazione in apposita procedura.

Nell'ambito della Responsabilità Sociale (SA8000) ulteriormente, si riportano i riferimenti dell'organismo di certificazione scelto dall'Organizzazione e dell'Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000 (SAAS):

RINA Services S.p.A. (Organismo di Certificazione)
Via Corsica 12 – 16128 Genova Italy
Telefono: +39 010 53851
E-mail: crt.accreditation@rina.org
Reclami, segnalazioni e ricorsi devono essere inviati a RINA Services tramite e-mail all'indirizzo sopra indicato, in conformità con le modalità di presentazione stabilite da RINA Services.

SAI – Social Accountability International
Indirizzo: 9 East 37th Street, 10th Floor,
New York, NY 10016 – USA
Tel.: +1 (212) 684-1414
E-mail: SA8000@sa-intl.org ; info@sa-intl.org
Sito web: https://sa-intl.org/

SAAS – Social Accountability Accreditation Services
Indirizzo: 9 East 37th Street, 10th Floor,
New York, NY 10016 – USA
Tel.: +1 (212) 391-2106
E-mail: saas@saasaccreditation.org
Reclami online: https://sa-intl.org/saas-online-complaints-submission-form/

Tutto quanto sopra indicato sarà perseguito per mezzo di una continua comunicazione volta all'accrescimento del coinvolgimento e della motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori con lo scopo di condividere obiettivi aziendali e di consolidare una cultura del rispetto dei diritti e della dignità delle persone che lavorano per e con l'Organizzazione.

Ogni lavoratore deve sentirsi direttamente coinvolto nel perseguimento degli obiettivi aziendali, collaborando nella definizione di procedure efficaci e nella rilevazione e rimozione di eventuali non conformità.

Tutti i soggetti esterni che intrattengono rapporti con ASM devono garantire il rispetto dei requisiti esplicitati nella presente Politica.

L'Alta Direzione, coinvolta in prima persona nel rispetto e nell'attuazione di questi principi, per garantire l'attivazione, lo sviluppo ed il mantenimento del Sistema di Gestione Integrato e il perseguimento attivo degli obiettivi espressi nella presente Politica, si impegna:
- nell'assicurare risorse idonee (economiche, umane e infrastrutturali) affinché tutti gli impegni richiamati siano soddisfatti, compresa la conformità alla normativa vigente, ai contratti di servizio e ad ogni altro requisito volontario adottato dall'azienda come sopra richiamati;
- promuovere e realizzare le condizioni organizzative e relazionali idonee allo scopo, avvalendosi, in tal senso, anche del Social Performance Team e del Comitato Guida per la Parità di Genere;
- promuovere, con l'esempio e con comportamenti coerenti, la cultura della qualità, dell'integrità e della responsabilità in tutti gli ambiti del Sistema di Gestione Integrato, assicurando programmi di sensibilizzazione e formazione adeguati ai ruoli e periodicamente aggiornati;

L'Alta Direzione assicura altresì che la presente Politica sia resa operante, mantenuta attiva, e riesaminata regolarmente per accertarne la continua idoneità, diffusa a tutto il personale, compresa e applicata a tutti i livelli dell'Organizzazione e resa disponibile a tutti gli stakeholder.

Terni, 11 novembre 2026

L'AMMINISTRATRICE DELEGATA
Tiziana Buonfiglio