

	POLITICA PER LA QUALITA', SICUREZZA E AMBIENTE	COMMESSA: / Doc. N°: P-01 Rev.: 00 Pag. 1/3
---	---	--

La SICOI Srl Società Benefit, in linea con la propria filosofia aziendale basata sulla capacità di adeguarsi continuamente alle necessità del mercato, ed impegnata ad operare in modo sostenibile, dal punto di vista sociale, ambientale ed economico, nel pieno rispetto dell'ambiente, della salute e della sicurezza dei suoi collaboratori, delle comunità locali, dei clienti e di chiunque sia coinvolto nelle sue attività ha deciso di istituire un Sistema di gestione per la Qualità, Sicurezza e Ambiente conforme ai requisiti espressi dalla Norma ISO 9001:2015, ISO 45001:2018, ISO 14001:2015.

Obiettivi di Qualità:

Nell'identificare e soddisfare le esigenze attese dei propri clienti e delle parti interessate rilevanti, per ottenere vantaggi competitivi e conseguire, conservare e migliorare le prestazioni e le capacità organizzative la SICOI Srl Società Benefit si impegna a:

- Garantire il completo soddisfacimento delle esigenze dei propri Clienti e delle parti interessate rilevanti per il sistema di gestione;
- Monitorare costantemente il grado di soddisfazione del Cliente al fine di migliorare la Qualità percepita;
- Attuare il monitoraggio dei processi ed il miglioramento continuo del SGI;
- Favorire la competenza, la consapevolezza e la partecipazione del personale, con la formazione/ informazione continua;
- Garantire la salute e la soddisfazione del personale dell'impresa e la creazione di un clima di collaborazione costruttivo;
- Valutare i fornitori in modo da garantire la qualità dei prodotti acquistati e in seguito forniti al Cliente;
- Gestire e mantenere le infrastrutture e le attrezzature in modo sistematico;
- Mantenere e migliorare costantemente il Sistema di Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015;
- Monitorare periodicamente il sistema di qualità, attraverso la predisposizione di audit interni, al fine di valutare il rispetto dello stesso;
- Assicurare che la Politica della Qualità venga comunicata, compresa e applicata a tutti i livelli aziendali e che sia disponibile alle parti interessate sul sito internet aziendale;
- Soddisfare le esigenze dei clienti, che si traduce in:
 - ✓ Garantire la conformità ai requisiti contrattuali, tecnici, qualitativi;
 - ✓ Accrescere l'affidabilità del prodotto e del servizio;
 - ✓ Consolidare la soddisfazione del cliente;
 - ✓ Sviluppare ed ottimizzare i processi ed il know-how.
- Formare e sviluppare le risorse, che si traduce in:
 - ✓ Rafforzare il livello di competenza, professionalità, coinvolgimento e motivazione del personale dipendente;
 - ✓ Favorire la crescita culturale dell'azienda e la ricerca delle cause dei problemi che si verificano;
 - ✓ Mettere a disposizione risorse adeguate (strutture, mezzi, impianti, attrezzature, macchine ed apparecchiature) con una efficace gestione degli investimenti;
 - ✓ Assicurare un elevato livello di manutenzione, sicurezza ed affidabilità dei mezzi a disposizione;
 - ✓ Garantire un favorevole ambiente di lavoro;
 - ✓ Mantenere alto il livello di prestazione dei fornitori.
- Comunicare la strategia, focalizzata a:
 - ✓ Conseguire il miglioramento continuo delle prestazioni;



 SICOI	POLITICA PER LA QUALITA', SICUREZZA E AMBIENTE	COMMESSA: / Doc. N°: P-01 Rev.: 00 Pag. 2/3
--	---	--

- ✓ Favorire la soluzione dei problemi e l'attività preventiva;
- ✓ Misurare sistematicamente le prestazioni per accrescere i risultati;

Obiettivi di Sicurezza:

Nel garantire la tutela della salute e sicurezza di tutti i lavoratori, assicurando la prevenzione dei rischi dovuti all'attività lavorativa, la SICOI Srl Società Benefit si impegna a:

- Garantire la conformità alla legislazione italiana in materia di salute e sicurezza, applicandola a tutti gli standard che l'azienda decide di adottare;
- Garantire che siano sempre definiti tutti i compiti e le responsabilità in materia di salute e sicurezza a qualsiasi livello;
- Garantire l'innalzamento delle competenze e della consapevolezza di tutti i lavoratori al fine di ridurre significativamente i rischi della salute e di sicurezza;
- Garantire la comunicazione riguardante alla salute e sicurezza aziendale a tutte le parti interessate;
- Garantire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia di salute e sicurezza, stabilendo misure di prevenzione e protezione, sistemi di pianificazione, monitoraggio e controllo;
- Definire obiettivi e programmi volti ad eliminare, ridurre e/o gestire efficacemente, i fattori di rischio che possono influenzare le persone, i processi e la comunità;
- Coinvolgere tutto il personale nei programmi promossi dalla Funzione QHSE, ognuno secondo le proprie responsabilità e competenze;
- Aumentare la consapevolezza dei lavoratori sull'importanza di uno stile di vita sano;
- Promuovere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro;
- Monitorare, controllare e migliorare le condizioni dell'ambiente di lavoro, garantendo la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- Realizzare una adeguata e continua formazione ai lavoratori al fine di creare consapevolezza sulle implicazioni che il lavoro di ciascuno può avere per la salute e la sicurezza;
- Diffondere la politica di salute e sicurezza sul lavoro e le relative certificazioni alle parti interessate;
- Disporre di fornitori qualificati che contribuiscano con il loro atteggiamento ed i loro prodotti, attività e servizi a garantire il rispetto della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Promuovere l'uso delle tecnologie più avanzate per ottenere l'eccellenza nella tutela della salute dei lavoratori e nella sicurezza sul lavoro;
- Promuovere l'alimentazione sana e uno stile di vita corretto per ridurre il rischio di sviluppare malattie croniche;
- Riesaminare i principi espressi nella presente Politica, gli Obiettivi e l'attuazione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza al fine di valutarne l'adeguatezza e l'ottenimento degli obiettivi aziendali nell'ottica di un miglioramento continuo.

Obiettivi Ambientali:

Nell'attuare il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali rispettando i principi fondamentali di gestione, la prevenzione dell'inquinamento, il rispetto degli obblighi di conformità, ad operare in modo sostenibile nel pieno rispetto dell'ambiente, la SICOI Srl Società Benefit si impegna a:

- Valutare e monitorare tutti gli aspetti / impatti ambientali prodotti durante lo svolgimento dei processi aziendali, nell'ambito del campo di applicazione:



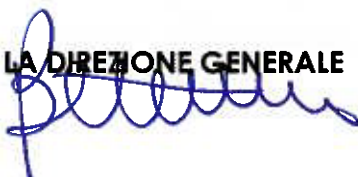
	POLITICA PER LA QUALITA', SICUREZZA E AMBIENTE	COMMESSA: / Doc. N°: P-01 Rev.: 00 Pag. 3/3
---	---	--

- "Produzione di rivestimenti metallici per isolamento termico ed acustico, attraverso le fasi di: taglio, calandratura, bordatura, punzonatura e assemblaggio, compreso il montaggio presso il Cliente. Montaggio di ponteggi metallici. Manutenzioni di edifici. Bonifica amianto. Servizi di supporto specialistico nell'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori";
 - Definire e mantenere attivi programmi ambientali, sia per la riduzione degli impatti ambientali significativi, sia per un utilizzo ottimale delle risorse, ad esempio la gestione delle acque, dell'energia e dei rifiuti;
 - Formare, addestrare e sensibilizzare il personale, sia interno che esterno alla Nostra azienda, sulla conforme gestione degli aspetti ambientali e sul rispetto degli obblighi di conformità;
 - Diffondere la politica ambientale e le relative certificazioni alle parti interessate;
 - Assicurare la conformità alla legge vigenti ed a tutte le altre prescrizioni applicabili;
 - Attuare controlli e monitoraggi dei consumi energetici, della produzione di Rifiuti e di "altri" parametri di inquinamento ambientale, se applicabili;
 - Garantire la disponibilità alla collaborazione e partecipazione da parte delle istituzioni territoriali, degli enti di controllo, delle risorse umane interne ed esterne e di tutte le parti interessate, al fine di predisporre le più idonee misure di prevenzione e protezione dell'ambiente;
 - Mantenere aggiornate le procedure di gestione, nell'ottica di accrescere le proprie prestazioni ambientali e ridurre al minimo eventuali impatti ambientali derivanti da possibili situazioni di emergenza;
 - Promuovere la cultura aziendale di prevenzione dell'inquinamento, la conoscenza della legislazione ed il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali;
 - Disporre di fornitori qualificati che contribuiscano con il loro atteggiamento ed i loro prodotti, attività e servizi ad una migliore gestione ambientale con l'obiettivo di minori impatti ambientali.
 - Utilizzare responsabilmente le risorse con l'obiettivo di raggiungere uno sviluppo sostenibile che rispetti l'ambiente;
- Promuovere l'uso delle tecnologie più avanzate per ottenere l'eccellenza nella tutela dell'ambiente.

La Direzione Aziendale è responsabile della diffusione, comprensione ed attuazione della politica per Qualità, Salute e Sicurezza e Ambiente, a tutte le parti interessate e coinvolte nei processi aziendale.

L'Azienda, attraverso l'applicazione di questa politica integrata, ritiene di contribuire ad assicurare alle generazioni di oggi e di domani le condizioni e gli strumenti per una migliore qualità della vita.

Data 30/01/2025

LA DIREZIONE GENERALE


La SICOI Srl Società Benefit è costantemente impegnata a promuovere e consolidare la cultura della salute e della sicurezza di tutte le persone coinvolte nelle proprie attività, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili al fine di assicurare lo svolgimento del lavoro in condizioni sicure per prevenire infortuni e malattie professionali perché ogni lavoratore rappresenta il bene più prezioso da tutelare.

La SICOI S.r.l. Società Benefit, a partire già dal 2018, ha introdotto una specifica politica sulla Sicurezza denominata "Stop Work Policy" che, in ambito di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale, attribuisce a ciascun lavoratore, indipendentemente dalla posizione, anzianità o ruolo, il diritto ed il dovere di intervenire ed interrompere qualsiasi comportamento non sicuro, azione, omissione o situazione che possa potenzialmente condurre ad un infortunio o che possa mettere seriamente a rischio la salute e la sicurezza propria e quella dei colleghi o provocare un danno all'ambiente.

Lo scopo fondamentale di questa politica è quello di prevenire il verificarsi di ogni tipologia di incidenti, infortuni, malattie professionali, danni a beni materiali o all'ambiente.

Nel caso in cui il lavoratore interrompa un'attività lavorativa per motivi di sicurezza dovrà darne tempestiva comunicazione al proprio diretto superiore (capo squadra, capo cantiere, responsabile di cantiere, preposto alla sicurezza) o all'addetto alla sicurezza in cantiere.

In termini generali, la Stop Work Policy viene concretamente applicata come segue:

- arresto delle attività lavorative da parte del lavoratore;
- segnalazione tempestiva al diretto superiore;
- correzione dell'attività lavorativa al fine di ripristinare le condizioni di sicurezza;
- verifica delle correzioni effettuate con il responsabile aziendale;
- ripresa delle attività lavorative.

L'ordine di Stop Work deve essere applicato in buona fede. Nessuna colpa o responsabilità deve essere attribuita ad un dipendente che segnali una situazione a rischio o applichi la Stop Work Policy, anche se tale azione successivamente è risultata non necessaria.

La Stop Work Policy istituita da SICOI Srl Società Benefit favorisce un maggiore coinvolgimento dei dipendenti in materia di Sicurezza sul luogo di lavoro, aumenta la consapevolezza del lavoratore sul tema della Sicurezza, incoraggia la collaborazione tra i lavoratori, favorisce una maggiore comunicazione tra colleghi di lavoro e superiori e garantisce un ambiente di lavoro sicuro.

Data 30-01-2025

IL DIRETTORE GENERALE


	POLITICA ALCOL E DROGHE	COMMESSA: / Doc. N°: P-03 Rev.: 00 Pag. 1/1
---	--------------------------------	--

La SICOI S.r.l. Società Benefit è impegnata nel realizzare e mantenere condizioni di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i suoi dipendenti e con tutti gli stakeholder coinvolti in tutti i processi produttivi.

Pertanto la società riconosce che l'abuso (o l'uso improprio) di alcool, droghe ed altre sostanze simili da parte dei dipendenti condiziona negativamente la loro prestazione lavorativa e può avere inoltre serie conseguenze per loro stessi e per gli altri dipendenti della Società sulla sicurezza, sull'efficienza e sulla produttività.

L'uso improprio, l'utilizzo, il possesso, la detenzione o la vendita di alcol e droghe illecite, o comunque soggetta a controllo e non prescritta da medico, negli ambienti di lavoro di SICOI Srl Società Benefit è tassativamente vietato.

La SICOI Srl Società Benefit ritiene che il personale, in ottemperanza di questa Politica, non debba detenere sul posto di lavoro e nei propri locali alcuna di queste sostanze alcoliche e stupefacenti.

Pertanto potranno essere predisposte delle ispezioni non preavvisate per verificare il rispetto di queste norme, i trasgressori saranno oggetto di sanzioni disciplinari commisurate alla gravità dell'infrazione compreso la denuncia alle autorità competenti.

È Politica della SICOI Srl Società Benefit:

- Proibire l'uso, il possesso, la distribuzione e la vendita di droghe illecite in tutti i luoghi ove si esplica l'attività lavorativa della Società;
- Proibire l'assunzione di alcool in qualsiasi forma e gradazione sui luoghi di lavoro e durante l'orario di lavoro, compresa la pausa per il pasto di mezzogiorno;
- Invitare tutti i dipendenti a collaborare nella prevenzione di questo grave male sociale, affinché il benessere possa produrre altro benessere.

La Direzione pertanto si rende disponibile, qualora tali problematiche si rendessero presenti tra i propri dipendenti, a ricercare, in un rapporto di estrema riservatezza e sulla base di una richiesta volontaria e specifica del dipendente, le soluzioni che meglio possano favorirne il recupero e la soluzione delle problematiche connesse, garantendo tutte le possibilità offerte in merito dalla vigente normativa e verificando gli aspetti relativi al rapporto di lavoro in corso.

L'evidenziazione, nei termini di riservatezza sopra indicati e nelle forme consentite dalla legge, dell'uso di tali sostanze da parte del personale dipendente che comporti un pericolo per la sicurezza propria e dei colleghi di lavoro o una eventuale inidoneità alle mansioni affidate, potrà comportare, nei termini indicati dalla normativa, una modifica delle mansioni affidate.

Data 30-01-2025

LA DIREZIONE GENERALE


 SICOI	POLITICA PARITÀ DI GENERE	COMMESSA: / Doc. N°: P-04 Rev.: 01 Pag. 1/3
--	----------------------------------	--

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con la visione strategica, SICOI SRL ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per valorizzare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, promuovendo la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo passaggio in un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di dare evidenza al percorso di accompagnamento che l'Azienda ha fatto suo sin dalla costituzione, mediante l'adozione di policy idonee a ridurre il divario di genere con conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'impegno di SICOI SRL affinché il proprio sistema di gestione per la parità di genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione ritiene importante l'assegnazione di idonee risorse per l'adozione e il mantenimento del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

SICOI SRL si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei/le propri/e dipendenti atti al raggiungimento di un equilibrato work-life balance attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili), ove applicabili, tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata. Quindi SICOI SRL, ove applicabile, si impegna a promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta; ad offrire, ove

	POLITICA PARITÀ DI GENERE	COMMESSA: / Doc. N°: P-04 Rev.: 01 Pag. 2/3
---	----------------------------------	--

applicabile, flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne; ad effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti e ad offrire la possibilità, secondo applicabilità, di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile. Attraverso la pubblicazione della presente Politica sul proprio Sito, l'Organizzazione fornisce un efficace ed effettivo approccio di comunicazione esterna. L'obiettivo di voler rendere fruibile la stessa da tutto il personale avviene, altresì, attraverso diversi canali di comunicazione interna che, ad esempio, includono la formazione, la messa a disposizione del materiale formativo e il questionario interno;
- ✓ ad assicurare l'istituzione, presenza ed efficacia di un Comitato Guida per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni in conformità alle prescrizioni della PdR;
- ✓ a garantire che il linguaggio e l'approccio, in fase di recruitment e durante la fase successiva di onboarding, siano privi di qualsiasi riferimento e atteggiamento discriminatori per assicurare una selezione neutrale e un ambiente di lavoro protetto;
- ✓ a prevenire ed evitare qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale e psicologica nell'ambiente di lavoro e a garantire la presenza di una procedura specifica per la gestione delle molestie e mobbing e tutela del personale attraverso la disposizione di un canale per le segnalazioni che sia fruibile da tutti e tutte. Nella fattispecie l'Organizzazione predispone della procedura di segnalazione Whistleblowing, presente sul sito. Con lo scopo di tutelare quanto possibile l'anonimato, le eventuali segnalazioni saranno gestite unicamente dalla Direzione e dal Comitato Guida della Parità di Genere che prenderà in carico le suddette segnalazioni approntando qualsiasi provvedimento necessario alla tutela e alla sicurezza del/lla segnalante;
- ✓ ad assicurare la presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership e l'equità salariale a parità livello. L'Organizzazione sostiene la partecipazione della donna all'interno del mercato economico del lavoro, nel proprio contesto lavorativo, alla vita economica e alle decisioni economiche e politiche incentivando un allargamento atto all'innovazione e alla performance;
- ✓ A garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- ✓ a promuovere ed incentivare:
 - la presenza di politiche di mobilità interna, di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere;
 - la presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità;
 - la possibilità di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

E quindi, si impegna ad implementare e promuove la presenza di

- di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e

	POLITICA PARITÀ DI GENERE	COMMESSA: / Doc. N°: P-04 Rev.: 01 Pag. 3/3
---	----------------------------------	--

lavorativa (congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività post maternità/paternità per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità/paternità)

- ✓ In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione si impegna:
 - a garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
 - a garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc...

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

- 1 Governance
- 2 Processi HR
- 3 Selezione ed assunzione (recruitment)
- 4 Gestione della carriera
- 5 Opportunità di crescita ed Inclusione delle donne in Azienda
- 6 Equità salariale
- 7 Genitorialità, cura
- 8 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- 9 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche aziendali, prevede, ai fini di valutarne la continua idoneità, la definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito.

LA DIREZIONE GENERALE

 09/06.25

	POLITICA PER LA PROMOZIONE DELL'ATTIVITA' FISICA	COMMESSA: / Doc. N°: P-05 Rev.: 00 Pag. 1/2
---	---	---

Una regolare attività fisica può contribuire a mantenere la salute ed a migliorare la qualità della vita, sostenendo in particolare le componenti fisiche e mentali, il rendimento lavorativo e contribuendo a diminuire le malattie e gli infortuni sul lavoro. Al contrario un aumento del 5% dell'indice di massa corporea provoca una riduzione della mobilità della parte inferiore del corpo".

L'Organizzazione mondiale della sanità (WHO) indica che gli adulti "dovrebbero effettuare almeno 30 minuti di attività fisica moderata (es. camminare di buon passo) per 5 giorni a settimana". Al fine di non fraintendere il concetto di attività fisica, si riporta la definizione dell'OMS. Questa va intesa quindi come "qualsiasi movimento corporeo prodotto dai muscoli scheletrici che richiede un dispendio energetico".

Considerata la stretta correlazione tra buona salute e attività fisica, risulta di fondamentale importanza la sua promozione negli ambienti di vita che si frequentano tutti i giorni, e tra questi vi è sicuramente il luogo di lavoro.

L'ambiente di lavoro è un setting strategico per promuovere la salute, e nello specifico, l'attività fisica in età adulta. Infatti le persone trascorrono la maggior parte della loro giornata nei luoghi di lavoro dove si possono più facilmente raggiungere e coinvolgere, sia diffondendo informazioni e conoscenze sull'importanza di uno stile di vita salutare e attivo sia offrendo delle facilitazioni ed opportunità efficaci per praticare attività fisica (spostamenti casa-lavoro attivi, uso delle scale, realizzazione, durante le pause, di esercizi di mobilità, gruppi di cammino...).

La Promozione della salute nei luoghi lavoro secondo il programma WHP (Workplace Health Promotion) si pone l'obiettivo di migliorare la sicurezza, la salute e il benessere nei luoghi di lavoro; si basa sulla collaborazione multisettoriale e multidisciplinare di tutti i soggetti chiave (lavoratori, datori di lavoro, società).

Si realizza tramite:

- Il miglioramento dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro;
- Scelta degli interventi da pianificare;
- Promozione della partecipazione attiva.

OBIETTIVI

Nell'aumentare la consapevolezza dei lavoratori sull'importanza di uno stile di vita sano e ridurre il rischio di sviluppare malattie croniche mediante un miglioramento dello stile di vita, SICOI Srl Società Benefit si impegna a:

- Aderire alla rete WHP regionale;
- Elaborare un documento nel quale sono descritte le azioni preventive, promozionali ed educative con riferimento ai rischi connessi ad uno stile di vita sedentario;
- Condividere tale documento con le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza;

	POLITICA PER LA PROMOZIONE DELL'ATTIVITA' FISICA	COMMESSA: / Doc. N°: P-05 Rev.: 00 Pag. 2/2
---	---	--

- Informare e formare i lavoratori, i dirigenti rendendoli responsabili e consapevoli dei rischi per la salute legati ad uno stile di vita sedentario;
- Effettuare tramite il medico competente, un counselling breve motivazionale per i lavoratori che dichiarano di essere sedentari o parzialmente attivi.

MODALITÀ DI APPLICAZIONE

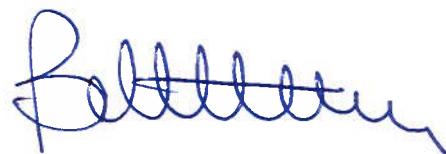
- Individuazione dei referenti per l'attuazione della WHP.
- Informazione e Formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, dei dirigenti e sui rischi per la salute legati ad uno stile di vita sedentario oltre che sull'organizzazione del lavoro mirata alla prevenzione specifica di questo aspetto.
- Proposta e facilitazione da parte dell'Azienda per l'attuazione delle attività individuate dal programma WHP.

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. VADEMECUM: "Indicazioni per la gestione della promozione della salute nei luoghi di lavoro (2020-2025)"
2. DORS: Esperienze e strumenti per la promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro 2020-2025.

Data 30/01/2025

LA DIREZIONE GENERALE



	POLITICA ANTIFUMO	COMMESSA: / Doc. N°: P-06 Rev.: 00 Pag. 1/1
---	---	---

SICOI S.r.l. Società Benefit, SICOI nel prosieguo del presente documento, si impegna a realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, salubre e produttivo per tutti i propri dipendenti e per tutti gli stakeholder coinvolti nei processi produttivi.

La società, pertanto, vieta il fumo di sigarette, sigari, pipe, sigarette elettroniche e dispositivi a tabacco riscaldato in tutti gli ambienti interni aziendali, comprese le aree comuni, gli uffici, le sale riunioni, le mense, i corridoi, i magazzini, gli archivi e i veicoli aziendali.

Il fumo è consentito esclusivamente nelle aree esterne appositamente segnalate e attrezzate, al fine di evitare la dispersione di fumo verso ingressi, uscite, finestre o impianti di ventilazione e di minimizzare i rischi per la sicurezza sul lavoro.

La SICOI ritiene che, in ottemperanza alla presente Politica, il personale non debba fumare sul posto di lavoro e nei propri locali.

A tal fine, saranno effettuate ispezioni non annunciate al fine di verificare la conformità a tali disposizioni. I trasgressori saranno soggetti ad immediata contestazione disciplinare. Gli eventuali provvedimenti disciplinari conseguenti, dopo aver ricevuto le giustificazioni dei trasgressori, saranno commisurati alla gravità dell'infrazione, tra cui, a titolo esemplificativo, richiami verbali, richiami scritti e ulteriori sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo di riferimento.

La SICOI mette a disposizione un programma di supporto che include consulenza con specialisti, corsi di gruppo e un contributo per le terapie. Per chi preferisce un percorso autonomo, promuove la piattaforma ufficiale "Smetto di Fumare" dell'Istituto Superiore di Sanità (<https://smettodifumare.iss.it/it/>) una risorsa gratuita e affidabile.

SICOI è convinta che un ambiente di lavoro sano e sicuro sia fondamentale e desidera supportare chiunque ne abbia bisogno nel raggiungimento di questo obiettivo. La salute rappresenta il nostro bene più prezioso.

Data 30-09-2025

LA DIREZIONE GENERALE

