RANIERI Impiantistica 1961

SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO · POL

LE NOSTRE POLITICHE

1	Qualità	ISO 9001
2	Ambiente	ISO 14001 · EMAS
3	Energia	ISO 50001
4	Salute e sicurezza sul lavoro	ISO 45001
5	Sicurezza stradale	UNI ISO 39001
6	Sicurezza delle informazioni	ISO/IEC 27001
7	Prevenzione della corruzione	ISO 37001
8	Responsabilità sociale	SA 8000
9	Parità di genere	UNI/PdR 125
10	Acquisti sostenibili	UNI ISO 20400
11	Segnalazioni	D.Lgs. 24/2023
12	Sostenibilità	SRG 88088



APPROVAZIONE

Per. Ind. Pasquale Ranieri
Amministratore Unico

Data 14.10.2026

Firma _____

STATO DELLE REVISIONI

Rev. 01 · 01.09.2025 · Prima emissione del documento unico: sostituisce le politiche separate e comprende la politica per la sostenibilità.

Rev. 02 · 14.10.2026 · Nuova veste grafica; politica 12 con l'elenco dei 36 PES, gli obiettivi annuali per i PES, le trattenute per danni scoraggiate e la Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile.

PERCHÉ UN SOLO DOCUMENTO

Ranieri Impiantistica gestisce qualità, ambiente, energia, sicurezza, informazioni, etica e persone con un unico sistema. Per questo le politiche sono integrate in un unico documento, con lo stesso linguaggio e gli stessi impegni di fondo.

> **«Vogliamo essere tra dieci anni un'impresa ancora solida, in cui le persone scelgono di restare e di cui il territorio si fida.»**
>
> Dalla politica per la sostenibilità (n. 12)

IMPEGNI COMUNI A TUTTE LE POLITICHE

1. **Rispettare le leggi, i contratti e gli altri requisiti che l'azienda sottoscrive.**
2. **Migliorare in modo continuo il sistema e i risultati, con obiettivi misurabili fissati ogni anno nel riesame della Direzione.**
3. **Mettere a disposizione persone, mezzi, tempo e formazione necessari.**
4. **Coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti e ascoltarne proposte e segnalazioni.**
5. **Comunicare le politiche a chi lavora con e per Ranieri e renderle disponibili al pubblico.**
6. **Riesaminare le politiche almeno una volta l'anno.**

Come si leggono le pagine che seguono

Per ogni politica: il numero, la norma di riferimento, una frase che dice perché conta per noi e gli impegni concreti. Le politiche si applicano in sede, nei cantieri, sui mezzi e a chi lavora per conto di Ranieri.

DIFFUSIONE E RIESAME

Le politiche sono affisse in sede e nei cantieri, consegnate al personale e ai nuovi assunti, pubblicate sul sito internet e trasmesse ai fornitori, ai subappaltatori e ai soci in affari interessati. Sono riesaminate ogni anno nel riesame della Direzione, con gli indicatori del Mod. 25.

1 QUALITÀ

ISO 9001:2015

Per Ranieri qualità significa impianti che funzionano come promesso, consegnati nei tempi concordati e assistiti nel tempo, anche di notte e nei giorni festivi.

CI IMPEGNIAMO A

- soddisfare i requisiti dei clienti, dei contratti e delle leggi applicabili;
- progettare e realizzare impianti affidabili ed efficienti, controllando ogni commessa con il piano di gestione qualità, le verifiche e i collaudi;
- garantire assistenza H24, rispondendo alle chiamate nei tempi concordati, e curare la telegestione offerta ai clienti;
- ascoltare i clienti, verificarne il giudizio con i certificati di regolare esecuzione e i collaudi e trattare i reclami come occasioni di miglioramento;
- scegliere e seguire nel tempo fornitori e subappaltatori affidabili;
- aggiornare con continuità le competenze tecniche del personale.

2 AMBIENTE

ISO 14001:2015 · Regolamento (CE) 1221/2009 EMAS

Il nostro impatto più grande non è in sede: sta nei cantieri, nei chilometri percorsi e negli impianti che installiamo, che funzioneranno per decenni.

CI IMPEGNIAMO A

- proteggere l'ambiente e prevenire l'inquinamento, a partire dalle perdite di gas refrigeranti e dagli sversamenti;
- rispettare tutte le prescrizioni legali ambientali applicabili;
- migliorare in modo continuo le prestazioni ambientali, misurate con gli indicatori chiave EMAS;
- ridurre i rifiuti e avviarli il più possibile a recupero;
- proporre ai clienti impianti efficienti e refrigeranti a basso impatto climatico, guardando all'intero ciclo di vita;
- ridurre consumi ed emissioni della flotta;
- coinvolgere i dipendenti nella gestione ambientale e raccogliere le loro proposte;
- dialogare apertamente con il pubblico e rendere disponibile la dichiarazione ambientale convalidata;
- chiedere a fornitori e subappaltatori di rispettare le nostre regole ambientali in cantiere.

3 ENERGIA

ISO 50001:2018

La maggior parte dell'energia che usiamo è il gasolio dei mezzi che portano le squadre nei cantieri; il resto è l'elettricità della sede.

CI IMPEGNIAMO A

- migliorare in modo continuo la prestazione energetica e il sistema di gestione dell'energia;
- fissare e riesaminare obiettivi e traguardi energetici;
- assicurare le informazioni e le risorse necessarie per raggiungerli;
- rispettare i requisiti legali e gli altri requisiti su efficienza, uso e consumo dell'energia;
- acquistare mezzi, attrezzature, energia e servizi efficienti dal punto di vista energetico;
- considerare la prestazione energetica nella progettazione, sia degli impianti dei clienti sia della nostra sede.

4 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ISO 45001:2018

Ogni sera tutti devono tornare a casa sani: i nostri tecnici, i subappaltatori e chi lavora negli ospedali e nelle strutture in cui operiamo.

CI IMPEGNIAMO A

- garantire condizioni di lavoro sicure e salubri per prevenire infortuni e malattie professionali;
- eliminare i pericoli e ridurre i rischi partendo dai più gravi: lavori in quota, rischio elettrico, spazi confinati, lavori a caldo, stress termico;
- rispettare il D.Lgs. 81/2008 e gli altri requisiti applicabili;
- coordinare la sicurezza con committenti e subappaltatori per gestire le interferenze;
- consultare i lavoratori e il RLS e farli partecipare alle decisioni sulla sicurezza;
- formare e addestrare il personale, fornire DPI e attrezzature idonee;
- incoraggiare la segnalazione dei quasi infortuni senza cercare colpevoli.

5 SICUREZZA STRADALE

UNI ISO 39001:2016

Le nostre squadre passano molte ore su strada, anche di notte per le urgenze. Per noi la strada fa parte del cantiere.

CI IMPEGNIAMO A

- perseguire nel lungo periodo l'obiettivo di zero morti e feriti gravi negli incidenti stradali legati alle nostre attività;
- rispettare il Codice della Strada e gli altri requisiti applicabili;
- usare mezzi efficienti e manutenuti, con carichi e attrezzature ancorati correttamente;
- pianificare spostamenti e reperibilità per evitare stanchezza e fretta: la sicurezza viene prima dell'urgenza;
- vietare l'uso del telefono alla guida se non in viva voce e la guida dopo aver assunto alcol;
- formare e sensibilizzare i conducenti;
- registrare e analizzare incidenti e quasi incidenti stradali.

6 SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

ISO/IEC 27001:2022

Custodiamo progetti, planimetrie e accessi agli impianti di ospedali e strutture pubbliche: proteggerli fa parte del servizio.

CI IMPEGNIAMO A

- proteggere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni nostre e dei clienti;
- garantire accessi sicuri e controllati ai sistemi di telegestione;
- rispettare il Regolamento (UE) 2016/679 e i requisiti contrattuali e di legge sulla sicurezza delle informazioni;
- fissare e riesaminare obiettivi per la sicurezza delle informazioni;
- valutare e trattare i rischi in modo sistematico;
- formare il personale e rendere chiare le regole d'uso degli strumenti informatici;
- gestire con tempestività gli incidenti di sicurezza;
- chiedere ai fornitori di servizi informatici lo stesso livello di protezione;
- migliorare in modo continuo il sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni.

7 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

ISO 37001:2016

Lavoriamo molto con la pubblica amministrazione: la nostra reputazione vale più di qualsiasi commessa.

CI IMPEGNIAMO A

- vietare ogni forma di corruzione, attiva o passiva, diretta o tramite terzi, verso pubblici ufficiali e verso privati, compresi i pagamenti di facilitazione;
- rispettare le leggi anticorruzione applicabili: codice penale, art. 2635 del codice civile, L. 190/2012, D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 36/2023;
- applicare regole chiare su regali, ospitalità, donazioni, sponsorizzazioni e conflitti di interesse;
- verificare con una due diligence i soci in affari, i fornitori e i subappaltatori che presentano un rischio di corruzione superiore al basso;
- permettere a chiunque di segnalare in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione, tentativi o sospetti di corruzione, senza timore di ritorsioni;
- assicurare alla funzione di conformità per la prevenzione della corruzione autorità, indipendenza e accesso diretto alla Direzione e all'Organismo di Vigilanza;
- attuare il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e collaborare con l'Organismo di Vigilanza;
- sanzionare le violazioni: provvedimenti disciplinari per il personale, risoluzione del rapporto per i soci in affari;
- fissare obiettivi anticorruzione e migliorare in modo continuo il sistema.

8 RESPONSABILITÀ SOCIALE

SA 8000:2014

Le persone fanno gli impianti. Le condizioni in cui lavorano devono essere giuste in Ranieri e lungo la nostra filiera.

CI IMPEGNIAMO A

- rispettare tutti i requisiti SA 8000, le leggi nazionali, il CCNL applicato e gli strumenti internazionali richiamati dalla norma (Convenzioni ILO, Dichiarazione universale dei diritti umani, Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia); dove le regole differiscono, applicare quella più favorevole ai lavoratori;
- non impiegare lavoratori sotto i 16 anni e non adibire i giovani lavoratori a lavori pericolosi o notturni;
- escludere ogni forma di lavoro forzato: nessun trattenimento di documenti, nessun deposito, libertà di dimettersi;
- garantire salute e sicurezza secondo la politica n. 4;
- rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, senza discriminare i rappresentanti dei lavoratori;
- non tollerare discriminazioni per genere, origine, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, opinioni politiche, appartenenza sindacale o altre condizioni personali;
- applicare le pratiche disciplinari nel rispetto della dignità della persona, del CCNL e dello Statuto dei lavoratori, senza punizioni fisiche, coercizione o abusi verbali;
- rispettare l'orario di lavoro: orario normale non oltre 48 ore settimanali, straordinario volontario salvo accordi collettivi, di norma non oltre 12 ore settimanali e retribuito con maggiorazione, almeno un giorno di riposo ogni sette;
- corrispondere una retribuzione dignitosa, mai inferiore al CCNL, con buste paga chiare e senza trattenute per motivi disciplinari;
- gestire il sistema con il Performance Team, che svolge il ruolo di Social Performance Team, la valutazione dei rischi e il monitoraggio dei fornitori;
- consentire a ogni lavoratore di presentare reclami, anche anonimi, all'azienda, all'organismo di certificazione e a SAAS.

La presente politica è affissa nei luoghi di lavoro ed è disponibile nelle lingue comprese dai lavoratori.

9 PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

La parità di genere è un valore sociale e un fattore di sviluppo per l'azienda. In un settore storicamente maschile, il lavoro da fare riguarda soprattutto la crescita della presenza femminile e la sua valorizzazione nei ruoli di responsabilità. Gli obiettivi misurabili sono nel Piano strategico per la parità di genere.

LE NOSTRE REGOLE

- **Selezione e assunzione** · selezione neutrale rispetto al genere, basata su professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza.
- **Selezione e assunzione** · nessuna domanda su matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari.
- **Selezione e assunzione** · retribuzione d'ingresso legata a mansione e responsabilità, mai al genere; equilibrio di genere nell'organico, nei ruoli di vertice, nelle deleghe di budget e nella remunerazione variabile.
- **Carriera** · ruoli, percorsi di carriera e promozioni basati sul merito e accessibili a tutte le persone, con attenzione al bilanciamento di genere.
- **Carriera** · formazione come leva per rimuovere ostacoli di carriera; equilibrio di genere perseguito anche negli organi di governo e nei ruoli di vertice.
- **Carriera** · ambiente di lavoro che consenta a tutte le persone di esprimersi, in sicurezza e comfort; uscite dall'azienda monitorate per genere.
- **Equità salariale** · retribuzione legata a ruolo e responsabilità; premi e benefit basati solo sui risultati.
- **Equità salariale** · criteri di retribuzione, premi e benefit documentati e accessibili; chiunque può segnalare una disparità.
- **Genitorialità e cura** · maternità e paternità sostenute prima, durante e dopo la nascita, con informazione durante l'assenza e reinserimento al rientro.
- **Genitorialità e cura** · congedo di paternità promosso presso tutti i potenziali beneficiari; iniziative concrete di sostegno a chi ha compiti di cura.
- **Conciliazione** · misure rivolte a tutto il personale: part time, flessibilità oraria e lavoro da remoto dove compatibili con la mansione; collegamento a distanza per riunioni e attività.
- **Abusi e molestie** · tolleranza zero: rischi individuati, azioni di prevenzione, canale di segnalazione protetto, tutela del segnalante, analisi di ogni episodio.
- **Abusi e molestie** · comunicazione rispettosa e neutrale rispetto al genere.

10 ACQUISTI SOSTENIBILI

UNI ISO 20400:2017 (linea guida)

Ciò che compriamo diventa parte degli impianti dei nostri clienti per molti anni.

CI IMPEGNIAMO A

- valutare il costo dell'intero ciclo di vita, non solo il prezzo d'acquisto;
- preferire prodotti efficienti, conformi ai Criteri Ambientali Minimi, con contenuto riciclato e refrigeranti a basso impatto climatico;
- qualificare i fornitori con criteri ambientali, sociali, etici e di sicurezza delle informazioni, proporzionati al rischio, verificati su fonti pubbliche e richiamati negli ordini;
- preferire fornitori locali quando la scelta è equivalente;
- trattare i fornitori con trasparenza e pari opportunità, rispettando i tempi di pagamento concordati;
- chiedere il rispetto dei diritti umani e del lavoro lungo la filiera;
- formare chi acquista e misurare i risultati degli acquisti sostenibili.

11 SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

D.Lgs. 24/2023 · ISO 37001 · SA 8000 · UNI/PdR 125

Chi segnala un problema protegge l'azienda e le persone che ci lavorano.

CI IMPEGNIAMO A

- accettare segnalazioni su illeciti, violazioni del Codice Etico, corruzione, diritti dei lavoratori, molestie e discriminazioni, sicurezza, ambiente e sicurezza delle informazioni;
- ricevere segnalazioni da dipendenti, collaboratori, professionisti, fornitori, tirocinanti e da chi ha funzioni di amministrazione o controllo, anche a rapporto non ancora iniziato o concluso;
- mettere a disposizione un canale interno, in forma scritta o orale, gestito dal Gestore delle segnalazioni nel rispetto della riservatezza; le violazioni del Modello 231 si possono segnalare anche all'Organismo di Vigilanza;
- dare avviso di ricevimento entro 7 giorni e un riscontro entro 3 mesi;
- vietare qualsiasi ritorsione verso chi segnala in buona fede;
- informare della possibilità di rivolgersi al canale esterno ANAC nei casi previsti dalla legge;
- trattare i dati personali secondo il Regolamento (UE) 2016/679 e conservarli solo per il tempo necessario.

A CHI RIVOLGERSI

Piattaforma di segnalazione
Indicata in bacheca e sul sito; si può usare anche senza dire il proprio nome.

Consigliere di fiducia
Per molestie, discriminazioni e mancanza di rispetto (UNI/PdR 125).

ANAC
Canale esterno, nei casi previsti dal D.Lgs. 24/2023.

Organismo di Vigilanza
Per le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo 231.

Organismo di certificazione e SAAS
Per i reclami sulla responsabilità sociale (SA 8000), anche anonimi.

Rappresentanti dei lavoratori
RLS e rappresentante SA 8000, per qualunque problema sul lavoro.

12 SOSTENIBILITÀ

SRG 88088:24 · Agenda ONU 2030 · Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile

Vogliamo essere tra dieci anni un'impresa ancora solida, in cui le persone scelgono di restare e di cui il territorio si fida. La sostenibilità, per noi, si misura sui cantieri, sui conti e sul benessere di chi lavora con noi.

CI IMPEGNIAMO A

- applicare in tutte le attività i 36 Principi Etici e Sociali (PES) della SRG 88088, elencati nella pagina seguente, fissare ogni anno obiettivi misurabili per i PES e verificarne l'attuazione;
- rispettare le leggi e gli obblighi che sottoscriviamo e prevenire ogni forma di corruzione, secondo le politiche n. 7 e 11;
- tutelare salute, sicurezza e benessere delle persone: il benessere è valutato ogni anno dal Performance Team, che svolge il ruolo di Team di Valutazione del Benessere con i rappresentanti eletti dai lavoratori;
- promuovere diversità, equità e inclusione e retribuzioni trasparenti, secondo le politiche n. 8 e 9; favorire l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, con attenzione a chi ha più bisogno e alle persone con disabilità;
- ridurre le emissioni, a partire dal gasolio della flotta, tendere alla neutralità climatica e poi alla positività, anche con i servizi di efficienza energetica per i clienti; usare meno risorse e avviare a recupero i rifiuti;
- garantire la continuità dell'azienda e della filiera, pianificando rischi, investimenti e finanziamenti su almeno cinque anni;
- condividere con il personale una parte dei risultati dell'azienda e incoraggiare l'adesione al welfare; non applicare trattenute disciplinari, scoraggiare anche le trattenute per danni e informare prima il Team di Valutazione del Benessere di ognuna di esse;
- chiedere a fornitori, subappaltatori e partner di adottare principi di equità, inclusione e sostenibilità, e formare su questa politica tutto il personale e la catena del valore;
- non partecipare a gare e progetti legati alla produzione o al commercio di armi e munizioni, scegliere banche che non li finanziano e promuovere una cultura di pace e solidarietà;
- scegliere donazioni e iniziative per il territorio con criteri trasparenti e beneficiari verificati;
- ascoltare lavoratori, committenti, fornitori e territorio e misurarne periodicamente la soddisfazione;
- collegare gli obiettivi all'Agenda ONU 2030, alla strategia europea e alla Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile, e rendicontare ogni anno i risultati nel bilancio di sostenibilità, con dati verificabili;
- comunicare solo risultati ambientali e sociali documentati, senza enfasi e senza omissioni.

La presente politica è esposta in sede insieme alla SRG 88088 e all'elenco dei 36 Principi Etici e Sociali (pagina seguente), ed è trasmessa alle parti interessate.

I 36 PRINCIPI ETICI E SOCIALI CHE ADOTTIAMO

Sono i principi della SRG 88088:24 su cui si basa il nostro sistema di gestione per la sostenibilità. Ogni anno fissiamo obiettivi misurabili per i PES nel cruscotto degli indicatori (Mod. 25) e ne verifichiamo l'attuazione nel riesame della Direzione, con il Performance Team.

9 PERSONE E LAVORO

- Diritti delle persone
- Tutela del lavoro minorile
- Contrattazione e libertà sindacale
- Relazioni industriali efficaci
- Remunerazione e welfare aziendale
- Parità e liceità dei trattamenti
- Diversità, inclusività, equità e pari opportunità
- Partecipazione, coinvolgimento e democrazia
- Sviluppo e valorizzazione delle competenze

2 SALUTE E SICUREZZA

- Salute e sicurezza sul lavoro
- Salute e sicurezza degli utilizzatori

4 AMBIENTE

- Tutela dell'ambiente e dell'ecosistema
- Economia circolare
- Progettazione ecocompatibile
- Impatti socio-ambientali di prodotti e servizi

5 ETICA E LEGALITÀ

- Etica ed integrità di business
- Conformità legislativa e rispetto degli impegni assunti
- Privacy e protezione dei dati
- Marketing responsabile
- Pace e solidarietà

8 GOVERNO ED ECONOMIA

- Adeguati assetti e business model
- Amministrazione responsabile
- Governance e Risk management
- Economia responsabile
- Finanza sostenibile
- Tutela della reputazione e business continuity
- Rendicontazione e trasparenza
- Innovazione di processi, prodotti e servizi

8 CLIENTI, FORNITORI E COMUNITÀ

- Qualità dei prodotti e dei servizi
- Catena del valore responsabile
- Pratiche responsabili di approvvigionamento
- Coinvolgimento delle comunità
- Economia civile
- Sostegni e donazioni
- Cultura e progresso
- Comunicazione efficace

I nomi dei principi sono quelli della SRG 88088:24 (Scuola Etica Leonardo); il raggruppamento in sei famiglie è nostro, per renderli più facili da ricordare. Che cosa significano in Ranieri è spiegato nella brochure «Il nostro modo di lavorare».

L'AMMINISTRATORE UNICO

Per. Ind. Pasquale Ranieri

Ottaviano, 14.10.2026

Firma _____