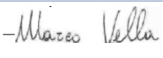
POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Politica del Sistema di Gestione Integrato

ISO 9001 · ISO 14001 · ISO 45001 · ISO 50001 · ISO 37001 · SA 8000 · UNI/PdR 125 · D.Lgs. 231/2001 · D.Lgs. 24/2023

	Data		Firma	
Redazione — RSGI	Data: 01.03.26	_____	Firma	Angelo Vella — Responsabile del Sistema di Gestione Integrato
Approvazione — Organo amministrativo	Data: 01.03.26		Firma	Marco Vella e Angelo Vella — Amministratori

Stato delle revisioni

Revisione	Data	Descrizione
00	01.03.26	Prima emissione del documento unico.

POLITICA · POL

Perché un solo documento

Vella Salvatore S.r.l. costruisce, ristruttura e mantiene edifici e impianti per committenti pubblici e privati. Gestisce qualità, ambiente, energia, sicurezza, integrità e persone con un unico sistema. Per questo le politiche stanno in un unico documento, con lo stesso linguaggio e gli stessi impegni di fondo.

N.	Politica	Riferimento
1	Qualità	ISO 9001:2015
2	Ambiente	ISO 14001:2015
3	Energia	ISO 50001:2018
4	Salute e sicurezza sul lavoro	ISO 45001:2018 · D.Lgs. 81/2008
5	Prevenzione della corruzione	ISO 37001:2016 · D.Lgs. 231/2001
6	Responsabilità sociale	SA 8000:2014
7	Parità di genere	UNI/PdR 125:2022
8	Legalità, Modello 231 e segnalazioni	D.Lgs. 231/2001 · D.Lgs. 24/2023

Impegni comuni a tutte le politiche

1. Rispettare le leggi, i contratti collettivi applicati 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, reclami e segnalazioni.
5. Comunicare le politiche a chi lavora con e per Vella e renderle disponibili al pubblico.
6. Riesaminare le politiche almeno una volta l'anno.

1. Qualità

ISO 9001:2015

Per Vella qualità significa opere eseguite a regola d'arte, consegnate nei tempi concordati e senza contestazioni.

Ci impegniamo a:

- soddisfare i requisiti dei committenti, dei capitolati e delle leggi applicabili;
- pianificare ogni commessa e controllarla in cantiere con verifiche registrate;
- posare materiali e componenti secondo le norme tecniche di prodotto e le schede dei produttori;
- ascoltare i committenti e trattare i reclami come occasioni di miglioramento;
- scegliere e seguire nel tempo fornitori e subappaltatori affidabili;
- aggiornare con continuità le competenze tecniche di chi lavora in cantiere.

2. Ambiente

ISO 14001:2015

Il nostro impatto più grande sta nei cantieri: rifiuti da demolizione, polveri, rumore, terre da scavo e consumo di carburante.

Ci impegniamo a:

- proteggere l'ambiente e prevenire l'inquinamento, a partire dagli sversamenti e dalla corretta gestione dei rifiuti;
- rispettare tutti gli obblighi ambientali applicabili;
- separare i rifiuti in cantiere e avviarli il più possibile a recupero;
- ridurre polveri e rumore verso i vicini e i lavoratori;
- considerare il ciclo di vita di materiali e soluzioni che proponiamo ai committenti;
- chiedere a fornitori e subappaltatori di rispettare le nostre regole ambientali in cantiere;
- migliorare in modo continuo le prestazioni ambientali, misurate con indicatori.

3. Energia

ISO 50001:2018

L'energia che usiamo è soprattutto gasolio di mezzi, macchine e generatori di cantiere; il resto è l'elettricità e il riscaldamento delle due sedi.

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 delle soluzioni per i committenti e nell'organizzazione dei cantieri.

4. Salute e sicurezza sul lavoro

ISO 45001:2018 · D.Lgs. 81/2008

Ogni sera tutti devono tornare a casa sani: i nostri operai, i subappaltatori e chi vive o lavora accanto ai nostri cantieri.

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: cadute dall'alto, seppellimento negli scavi, investimento da mezzi, rischio elettrico, movimentazione dei carichi, polveri e silice;
- rispettare il D.Lgs. 81/2008 e gli altri requisiti applicabili;
- coordinare la sicurezza con committenti, coordinatori 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 e verificate;
- incoraggiare la segnalazione dei quasi infortuni senza cercare colpevoli.

5. Prevenzione della corruzione

ISO 37001:2016 · D.Lgs. 231/2001

Lavoriamo molto con stazioni appaltanti pubbliche: 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 c.c., L. 190/2012, D.Lgs. 231/2001, D.Lgs. 36/2023 e la Convenzione ONU contro la corruzione ratificata con L. 116/2009;
- identificare le attività a rischio di corruzione e applicare controlli proporzionati;
- applicare regole chiare su omaggi, 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 superiore al basso, e chiedere loro di adottare regole coerenti con le nostre;
- formare il personale sulla prevenzione della corruzione;
- permettere a chiunque di segnalare in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione, tentativi o sospetti di corruzione, anche in forma anonima e senza timore di ritorsioni;
- assicurare alla funzione di conformità per la prevenzione della corruzione autorità, indipendenza e accesso diretto all'organo amministrativo e all'Organismo di Vigilanza;
- fissare obiettivi di prevenzione della corruzione e riesaminarli ogni anno;
- sanzionare ogni violazione di questa politica con il sistema disciplinare e, per i soci in affari, con la risoluzione del contratto;
- migliorare in modo continuo il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

6. Responsabilità sociale

SA 8000:2014

Le nostre squadre sono composte da persone di diverse nazionalità e con contratti edili: rispetto, regolarità e sicurezza valgono per tutti, anche per chi lavora per i nostri subappaltatori.

Ci impegniamo a:

- rispettare tutti i requisiti della norma SA 8000, le leggi nazionali, i contratti collettivi applicati e le convenzioni internazionali richiamate dalla norma;
- non ricorrere né dare sostegno al lavoro infantile e al lavoro forzato o obbligato;
- garantire salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- non discriminare per nessun motivo e non tollerare pratiche disciplinari umilianti o punizioni fisiche;
- rispettare l'orario di lavoro e retribuire il lavoro straordinario come previsto dal contratto;
- garantire una retribuzione che copra i bisogni essenziali e un reddito discrezionale;
- verificare il rispetto di questi principi da parte di fornitori e subappaltatori;
- ascoltare i reclami del personale, anche anonimi, attraverso il canale di segnalazione e il Social Performance Team;
- rendere questa politica disponibile al personale e al pubblico e riesaminarla ogni anno.

7. Parità di genere

UNI/PdR 125:2022

Vella intende assicurare la parità di genere in tutti i processi aziendali, valorizzare le diversità presenti nei ruoli e sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di impresa.

Operiamo nelle costruzioni, un settore in cui la presenza femminile nel lavoro di cantiere è ancora molto limitata. Proprio per questo manteniamo ogni selezione aperta a donne e uomini e concentriamo il nostro impegno sulle posizioni tecniche, di direzione e amministrative, dove possiamo fare la differenza.

I nostri sforzi si concentrano sulle sei aree della UNI/PdR 125:2022: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne, equità remunerativa, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Crediamo che una cultura della parità generi valore sociale e sia un fattore di sviluppo per l'impresa. Verifichiamo i risultati con indicatori misurabili e con l'ascolto delle persone che lavorano con noi.

7.1 Selezione e assunzione

- Le offerte di lavoro sono rivolte a candidate e candidati e indicano la retribuzione iniziale o la fascia retributiva.
- La selezione valuta solo professionalità, competenze, specializzazione ed esperienza.
- Nei colloqui non si chiedono informazioni su matrimonio, gravidanza, responsabilità familiari né sulla retribuzione percepita in precedenza.
- Ogni selezione per ruoli tecnici, di direzione e amministrativi è documentata.
- La retribuzione di ingresso dipende da mansione, livello e responsabilità, mai dal genere.

7.2 Gestione della carriera

- Ruoli, mansioni e percorsi di crescita sono accessibili a tutte le persone, con criteri trasparenti.
- Le promozioni si basano su risultati e merito e tengono conto dell'equilibrio di genere per livello funzionale.
- La formazione è lo strumento principale per rimuovere gli ostacoli alla carriera.
- Favoriamo la presenza del genere meno rappresentato nei ruoli di responsabilità e negli organi di amministrazione.
- Le uscite dall'organizzazione sono analizzate per genere e per causale.

7.3 Equità salariale

- La retribuzione è riconosciuta in relazione a ruolo e responsabilità; premi e benefit si basano su criteri oggettivi.
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutto il personale; ciascuno può chiedere informazioni sul proprio trattamento e sui criteri applicati.
- Misuriamo ogni sei mesi il divario retributivo con un metodo uniforme.
- Chiunque può segnalare eventuali disparità.

7.4 Genitorialità e cura

- Maternità e paternità sono sostenute da informazione, formazione e percorsi di rientro.
- Promuoviamo il congedo di paternità perché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge.
- Informiamo ogni anno il personale sui congedi disponibili, compreso il congedo parentale fino ai 14 anni del figlio.
- Chi rientra da un congedo mantiene posizione e livello retributivo ed è accompagnato nel rientro.
- Sosteniamo madri e padri con servizi per i figli, come i voucher per attività sportive.

7.5 Conciliazione dei tempi di vita e lavoro

- Le misure di conciliazione sono rivolte a tutto il personale, a prescindere dal genere.
- Dove la mansione lo consente adottiamo part time, flessibilità oraria e smart working.
- Garantiamo il collegamento a distanza per la partecipazione alle riunioni.

7.6 Prevenzione di abusi e molestie

- Applichiamo la tolleranza zero verso ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale e di molestia, in ufficio e in cantiere.
- Valutiamo i rischi e pianifichiamo azioni di prevenzione.
- Chiunque può segnalare, anche in forma anonima; chi segnala è tutelato da ogni ritorsione.
- Ogni episodio segnalato è analizzato e gestito.
- Promuoviamo un linguaggio rispettoso e neutro rispetto al genere.

8. Legalità, Modello 231 e segnalazioni

D.Lgs. 231/2001 · D.Lgs. 24/2023

Un'impresa che lavora con la pubblica amministrazione, in cantieri con subappalti e manodopera numerosa, deve poter dimostrare che fa le cose per bene, sempre.

Ci impegniamo a:

- attuare il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e il Codice Etico, e aggiornarli quando cambiano la legge o l'azienda;
- assicurare all'Organismo di Vigilanza autonomi poteri di iniziativa e controllo, le risorse necessarie e le informazioni che richiede;
- mettere a disposizione di dipendenti, collaboratori, fornitori e chiunque abbia rapporti con l'azienda un canale di segnalazione riservato, anche anonimo, sulla piattaforma certificaitalia.it;
- proteggere chi segnala in buona fede da ogni forma di ritorsione e garantire la riservatezza della sua identità;
- applicare il sistema disciplinare a chi viola il Modello, il Codice Etico o le tutele di chi segnala.

Diffusione e riesame

La politica è:

- pubblicata sul portale CertificaItalia, nella pagina pubblica dell'organizzazione: https://www.certificaitalia.it/aziende/996f3b78-7a33-4c9f-87ee-39b0498f8bd0 ;
- affissa in bacheca presso la sede legale e la sede operativa e disponibile nei cantieri;
- consegnata a tutto il personale e a ogni neoassunto, con firma per presa visione (Mod. 16);
- inviata a committenti, fornitori, subappaltatori e soci in affari interessati e richiamata negli ordini e nelle offerte.

È riesaminata ogni anno nel riesame della direzione, con gli indicatori del Mod. 19, e ogni volta che cambiano in modo rilevante l'azienda, le norme o i rischi.

Approvazione	Data	Firma
Marco Vella — Amministratore	01.03.2026	Marco Vella
Angelo Vella — Amministratore	01.03.2026	