

La società Cismondi Srl ha stabilito, attua e mantiene attiva una politica che:

- è adeguata alle finalità e al contesto dell'organizzazione e supporta i suoi indirizzi strategici;
- costituisce un quadro di riferimento per individuare gli obiettivi;
- prevede un impegno continuo a soddisfare i requisiti applicabili;
- prevede un impegno continuo per il miglioramento del sistema di gestione.
- è disponibile e mantenuta come informazione documentata;
- è comunicata, compresa e applicata all'interno dell'organizzazione;
- è disponibile alle parti interessate.

Per il raggiungimento degli obiettivi la società Cismondi Srl gestisce i propri processi aziendali nel rispetto dei vincoli cogenti-legislativi, secondo le prescrizioni di cui alle norme di certificazione volontaria:

- ISO 9001:2015;
- ISO 14001:2015;
- ISO 45001:2018;
- ISO 39001:2016;
- ISO 37001:2025;
- UNI PdR 125:2022.

In particolare, l'Organizzazione si impegna a conseguire i seguenti obiettivi:

Qualità (ISO 9001):

- mantenere un efficace Sistema di Gestione che tenga conto dei requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015;
- individuare e soddisfare i requisiti e le aspettative del Cliente;
- accrescere la soddisfazione del Cliente;
- ottimizzare i costi e migliorare l'efficienza interna;
- perseguire il miglioramento continuo;
- accrescere la presenza su nuovi mercati;
- mantenere il sistema di gestione adeguato, efficiente ed efficace al fine d'essere in grado di adattarsi rapidamente al cambiamento delle circostanze e/o dei vincoli esterni all'organizzazione;
- garantire il rispetto delle disposizioni legislative e normative;
- garantire un elevato grado di formazione del personale addetto alle attività interne ed esterne, anche con riferimento alle prove riguardanti le Autorizzazioni previste dall'art. 59 del D.P.R. n. 380/2001 Circolari 7617/STC e 633/STC.

Ambiente (ISO 14001):

- mantenere un efficace Sistema di Gestione che tenga conto dei requisiti della norma UNI EN ISO 14001:2015;
- rispettare le leggi, i regolamenti ambientali e le prescrizioni derivanti dall'applicazione del Sistema;
- determinare gli impatti ambientali significativi;
- prevenire l'inquinamento e adottare adeguate misure di mitigazione degli impatti;
- ottimizzare il consumo di risorse naturali ed energetiche;
- stabilire obiettivi di miglioramento continuo delle prestazioni ambientali;

- adottare i processi tecnologici che offrono minori impatti ambientali ove tecnicamente ed economicamente sostenibile;
- sensibilizzare i fornitori ad adottare un Sistema di Gestione Ambientale;
- sensibilizzare tutto il personale al fine di promuovere ed incoraggiare ogni iniziativa per la protezione dell'ambiente e di favorirne la partecipazione attiva al miglioramento continuo;
- diffondere la cultura della tutela dell'ambiente ai vari livelli dell'organizzazione e prevenire, con azioni di sensibilizzazione, responsabilizzazione e formazione continua dei collaboratori, potenziali incidenti che potrebbero avere impatti negativi sull'ambiente.

Sicurezza e Salute dei lavoratori (ISO 45001):

- assicurare che le proprie attività siano svolte in conformità con le disposizioni di legge vigenti (in primis il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- mantenere un efficace Sistema di Gestione che tenga conto dei requisiti della norma UNI ISO 45001:2018;
- attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire i rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- definire obiettivi e traguardi per la salute e sicurezza dei lavoratori, da integrare con la gestione operativa dell'azienda e con i propri programmi di sviluppo;
- assicurare che la politica per la salute e la sicurezza dei lavoratori ed il relativo Sistema di Gestione, siano compresi, attuati e mantenuti a tutti i livelli di organizzazione e che il sistema sia sostenuto da periodiche attività di formazione ed addestramento dei collaboratori;
- utilizzare processi e tecnologie per la prevenzione e riduzione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori e degli utenti.

Sicurezza del traffico stradale (ISO 39001)

L'Organizzazione riconosce la sicurezza stradale quale elemento fondamentale della propria responsabilità sociale e si impegna a contribuire alla riduzione degli incidenti stradali e dei relativi danni alle persone, ai beni e all'ambiente.

A tal fine si impegna a:

- mantenere un efficace Sistema di Gestione conforme ai requisiti della norma UNI ISO 39001:2016;
- rispettare tutte le disposizioni legislative e regolamentari applicabili in materia di circolazione stradale e trasporto;
- identificare e monitorare i fattori di rischio correlati agli spostamenti lavorativi e all'utilizzo di veicoli aziendali;
- promuovere comportamenti di guida sicuri e responsabili da parte del personale;
- sensibilizzare e formare i lavoratori sui principi della sicurezza stradale e della prevenzione degli incidenti;
- garantire, per quanto di competenza, l'idoneità e l'efficienza dei veicoli utilizzati per le attività aziendali attraverso adeguate attività di manutenzione e controllo;
- pianificare le attività e gli spostamenti tenendo conto dei rischi connessi alla circolazione stradale;
- monitorare le prestazioni in materia di sicurezza stradale e definire obiettivi di miglioramento continuo;

- promuovere presso fornitori, collaboratori e altre parti interessate una cultura orientata alla sicurezza del traffico stradale;
- perseguire la riduzione degli incidenti stradali, degli infortuni e dei comportamenti a rischio correlati alla mobilità aziendale.

Prevenzione della corruzione (ISO 37001)

L'Organizzazione adotta un approccio fermo e di assoluta proibizione nei confronti di qualsiasi forma di corruzione (attiva, passiva e/o tentata) a tutti i livelli. A tal proposito l'Organizzazione si impegna direttamente ed in modo continuativo a sostenere le seguenti linee di indirizzo:

- conformarsi a tutte le leggi nazionali e internazionali per la prevenzione della corruzione applicabili all'organizzazione, nonché ai requisiti vigenti in materia di anticorruzione applicabili al proprio business;
- combattere i fenomeni corruttivi in ogni luogo, tempo ed occasione, adottando un approccio di tolleranza zero nei confronti della stessa;
- divieto di offrire o di effettuare pagamenti illeciti, sia direttamente che indirettamente (attraverso una parte terza/socio in affari), sia nel settore pubblico che in quello privato;
- richiedere ai propri soci in affari il rispetto delle leggi anticorruzione che sono applicabili agli stessi;
- selezionare il personale aziendale ed i propri soci in affari sulla base delle esigenze e delle prescrizioni aziendali in materia di prevenzione della corruzione;
- divieto di effettuare pagamenti agevolativi, intesi come somme corrisposte per ottenere o velocizzare interventi necessari o di routine comunque dovuti da parte di un soggetto;
- ammessa l'esecuzione di pagamenti estorti, intesi come somme corrisposte sotto minacce reali o percepite alla salute, alla sicurezza o alla libertà;
- divieto di sostenere processi e situazioni ove i soggetti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse con l'Organizzazione;
- garantire la massima trasparenza, correttezza e legalità nei rapporti contrattuali e commerciali;
- sviluppare, mantenere e promuovere una cultura anticorruzione a tutti i livelli all'interno dell'organizzazione;
- nominare la Funzione per la prevenzione della corruzione con il compito di supervisionare e garantire l'attuazione ed il funzionamento del Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, nonché gestire le segnalazioni di violazione del Sistema e/o inerenti alla commissione di reati di corruzione;
- garantire la piena autorità della Funzione per la prevenzione, intesa come sufficienti poteri concessi dall'Alta direzione in modo tale da essere in grado di espletare efficacemente le responsabilità di conformità;
- applicare sanzioni disciplinari e/o legali in caso di mancato rispetto della presente politica anticorruzione e di ogni altro mancato adempimento;
- favorire e consentire alle persone di segnalare in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione atti di corruzione tentati, presenti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione alla Funzione per la prevenzione della corruzione o al personale preposto;
- garantire che tutti gli stakeholders siano edotti circa le procedure di segnalazione;

- trattare le segnalazioni in via confidenziale, in modo da proteggere l'identità del segnalante e di altri soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione, ad eccezione di un procedimento richiesto per procedere ad un'indagine;
- consentire segnalazioni in forma anonima;
- vietare ritorsioni e proteggere dalle ritorsioni coloro che effettuano le segnalazioni in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione atti di corruzione tentati, presenti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- permettere al personale di ricevere consulenze dalla Funzione per la prevenzione della corruzione su cosa fare quando ci si trova dinnanzi ad un sospetto o ad una situazione che possa comprendere atti di corruzione.

Parità di genere (UNI PdR 125)

Nel contesto relativo alla Parità di genere, ai sensi della norma UNI PdR 125:2022, l'Organizzazione si impegna a quanto di seguito riportato:

- creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale;
- promuovere una cultura basata sul reciproco rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare il proprio talento;
- perseguire una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità. Qualsiasi opportunità di carriera o avanzamento professionale sarà gestito senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle diversità;
- si impegna nella formazione e nella promozione delle persone, migliorando lo sviluppo professionale, ispirando tutto il personale a raggiungere il pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione;
- diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti, i collaboratori e collaboratrici assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati nella presente politica;
- applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo. A tal fine, la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita del personale è improntata al principio delle pari opportunità e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento;
- riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata. L'Organizzazione crede che le responsabilità familiari del personale siano una ricchezza da tutelare per una maggiore soddisfazione della persona. La Società promuove modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione vita privata e lavoro;

- promuovere una comunicazione basata sul rispetto reciproco tra le persone, a prescindere dal ruolo o dalla posizione ricoperta nell'Organizzazione;
- applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori/le relatrici del panel di tavole rotonde, eventi, convegni;
- applicare la tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza mediante rigide politiche di prevenzione di qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro: non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di genere, etnia, colore della pelle, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale. Opportuni sistemi di segnalazione vengono adottati e garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Nel sistema di gestione per la parità di genere è definito un piano di azione per l'attuazione della politica, la definizione di obiettivi misurabili, lo stato di avanzamento e i risultati conseguiti. All'interno dell'Organizzazione sono monitorati con regolarità gli indicatori specifici, ossia i KPI di cui alla UNI PdR 125:2022, al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci, ove necessarie ed è costituito un Comitato guida per la parità di genere a presidio dell'adozione delle politiche ed obiettivi connessi alla parità di genere.

La Direzione di Cismondi Srl si impegna a:

- creare un clima collaborativo e sereno, affinché ciascun collaboratore possa esprimersi al meglio delle proprie capacità sentendosi apprezzato e considerato;
- attuare una continua attività formativa affinché ciascun collaboratore possa continuare a crescere professionalmente;
- continuare l'importante politica degli investimenti al fine di offrire sempre maggiori servizi ai Clienti con l'obiettivo di un costante miglioramento dei servizi forniti ai Clienti;
- continuare a coinvolgere i collaboratori in tutte le attività dell'azienda attraverso un'informazione costante sull'andamento e sugli obiettivi aziendali;
- ascoltare e valutare i suggerimenti e le proposte avanzate dai propri collaboratori;
- perseguire il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione integrato.

La società Cismondi Srl si impegna ad assicurare la diffusione, applicazione, comprensione e condivisione della propria politica a tutti i livelli dell'organizzazione, ai fornitori, ai Clienti, a coloro che operano per l'organizzazione e al pubblico nella convinzione che ciò costituisca un fattore di crescita della cultura aziendale e un elemento a garanzia della soddisfazione dei Clienti e delle interessate.

Cuneo, 13 aprile 2026

Il Responsabile del Sistema di Gestione

Roberto Melotti



L'Amministratore Unico

Alan Cismondi

