PESARESI GIUSEPPE S.p.a.
INFRASTRUTTURE

Politiche Aziendali

… di un'Azienda di Persone, che non ha confini.

INDICE

INTRODUZIONE 1

POLITICA PER LA QUALITÀ 1

POLITICA PER L'AMBIENTE 3

POLITICA PER LA SALUTE E SICUREZZA SU LAVORO 4

POLITICA PER LA SICUREZZA DEL TRAFFICO STRADALE 7

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE 9

POLITICA PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 10

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE 12

POLITICA PER IL RICICLO DEI MATERIALI 13

CONCLUSIONI 14

Introduzione

La strategia d'impresa della Pesaresi Giuseppe S.p.A. si articola sui seguenti tre punti:

Vision: *Le nostre strade coincidono*

Mission: *La nostra competenza è la vostra sicurezza in strada*

Valori: *Proattività, Serietà, Rispetto, Miglioramento Continuo*

L'identità aziendale sopra delineata si concretizza nel **Sistema di Gestione Integrato** implementato, inerente agli ambiti **Qualità** (*UNI EN ISO 9001*), **Ambiente** (*UNI EN ISO 14001*), **Salute e Sicurezza sul Lavoro** (*UNI EN ISO 45001*), **Sicurezza del Traffico Stradale** (*UNI ISO 39001*), **Responsabilità Sociale** (*SA 8000*), **Prevenzione della Corruzione** (*UNI ISO 37001*), **Responsabilità Amministrativa** (*D.Lgs. 231/01*) e **Parità di Genere** (*UNI / PdR 125*); questi ambiti trovano fondamento nelle *Politiche* riportate di seguito. Lo stesso Sistema costituisce l'ossatura del **Controllo di Produzione in Fabbrica del Calcestruzzo** (FPC – *D.M. 14/01/08*) e del **Controllo di Produzione in Fabbrica del Misto Cementato** (FPC – *FPC DOC 206*), della **Marcatura CE dei Conglomerati Bituminosi** (*EN 13108-1*, *EN 13108-5*, *EN 13108-7*) e **Marcatura CE degli Aggregati** (*EN 12620, EN 13043, EN 13242)*, oltre alla **Certificazione del Contenuto di Riciclato** (*CP DOC 262*) di Calcestruzzo, Conglomerati Bituminosi, Aggregati e Misti Cementati.

Il presente documento è pubblico, diffuso per mezzo del sito internet *www.pesaresi.com*, promulgato al personale interno ed alle parti interessate (stakeholder), ossia a tutti coloro che hanno rapporti diretti o indiretti con la nostra azienda. È rivolto anche a chiunque voglia raccogliere informazioni sulla Pesaresi Giuseppe S.p.A., al fine di comprenderne la struttura.

L'adeguatezza delle Politiche Aziendali riportate di seguito, viene periodicamente verificata in occasione degli audit sia interni che esterni.

Politica per la Qualità

Sin dal 1961 – anno della sua fondazione – la Pesaresi Giuseppe S.p.A. ha costruito la propria struttura riferendosi ad una serie di capisaldi, riconosciuti come essenziali ed imprescindibili per la propria organizzazione. L'importanza di riuscire ad ottenere la *Massima Soddisfazione del Cliente/Fornitore*, nonché i concetti di *Procedura*, *Registrazione* ed *Evidenza Oggettiva*, furono ben chiari ed acquisiti fin dal principio. Successivamente vennero formalizzati in un Sistema Qualità, il quale è cresciuto nel tempo plasmando una cultura radicatasi ad ogni livello, che sfrutta questi strumenti come ausili alla produttività, senza cadere nella degenerazione che li vede talvolta classificati ottusamente come ostacoli capaci solo d'appesantire le

modalità operative. Ciò ha consentito oggi d'avere un Sistema Qualità forte e credibile, a vantaggio non solo dell'impresa, ma di tutti: dipendenti, collaboratori, clienti sia privati che pubblici, compresi gli enti, fornitori, management, nonché la collettività in generale.

Entrando maggiormente nel dettaglio, quel che fu palese ai fondatori, i fratelli Giuseppe e Primo Pesaresi, è riassumibile in un semplice concetto: il valore dato al Cliente/Fornitore si deve trovare alla base di qualsiasi iniziativa commerciale seria. Essi partirono da questo asserto per concretizzare la propria visione imprenditoriale, che già sottendeva un'analisi del Contesto e delle Parti Interessate: punto cardine degli attuali Sistemi di Gestione conformi allo Standard ISO, acquisito e perfezionato nel tempo.

Parallelamente avvertirono l'importanza di doversi dotare di specifici procedimenti operativi, volti a rendere efficacemente produttivi i vari settori aziendali; pur trovandosi inizialmente in un'epoca scevra d'esempi analoghi, ebbero la lungimiranza di comprendere quanto fosse importante fornire precise disposizioni ai propri collaboratori. Originariamente vennero definite procedure spicce, divulgate in forma verbale, che oggi definiremmo non rintracciabili: ma non poteva essere altrimenti, essendo le stesse degli embrioni. Sicuramente tali procedure si dimostrarono indiscutibilmente adeguate, poiché contribuirono ad un oggettivo sviluppo che risultò rapido e verticale, per un'azienda costituitasi dal nulla, la quale poteva contare unicamente sulle capacità imprenditoriali dei due fratelli.

Il passo verso l'adozione della metodologia di registrazione fu breve, poiché il concetto di procedura evidenziò ben presto l'importanza del dover mantener traccia di quanto eseguito, onde consentire la verifica periodica dell'efficacia.

Stakeholder, Procedura, Registrazione: tramite una Politica della Qualità incentrata su questi tre aspetti, si formò quel modus operandi consolidatosi nel tempo, tramandato e perfettamente assimilato dalla generazione che oggi ha ereditato quel patrimonio di capisaldi, rimasto alla base della struttura societaria. Politica che fece ritrovare all'azienda un Sistema Qualità già operativo nel momento in cui si decise, fra il 1998 e il 2000, d'intraprendere la strada per la Certificazione UNI EN ISO 9001, la prima in ordine cronologico, che venne rilasciata da ICMQ, un Istituto di certificazione e marchio qualità per prodotti e servizi per le costruzioni, senza fini di lucro, al quale aderiscono numerose ditte ed associazioni di categoria appartenenti alla filiera delle costruzioni. Da questa certificazione si svilupparono i Sistemi di Gestione implementati successivamente, per le cui Politiche si rimanda al prosieguo del presente documento, anch'essi strutturati sui medesimi concetti di *Stakeholder*, *Procedura* e *Registrazione*.

La Politica per la Qualità di cui sopra coinvolge ogni livello aziendale, a partire dal Consiglio di Amministrazione da cui scaturisce. Viene perseguita con tenacia, affrontando di petto le inevitabili difficoltà. Viene inoltre costantemente verificata, in virtù del postulato che non esistono progressi se non si

è in grado di poterli misurare. Promuovendo la centralità delle persone, si pone l'elevato obiettivo d'avere dipendenti fieri di lavorare in azienda; ciò consente di poter fornire prodotti e servizi caratterizzati da un eccellente standard qualitativo, elevata affidabilità, rispondenti alle necessità ed alle aspettative dei Clienti. Fine raggiunto anche grazie ai continui investimenti in formazione, informazione ed addestramento del personale, nonché attraverso il regolare rinnovo di mezzi, attrezzature ed infrastrutture.

Politica per l'Ambiente

La Pesaresi Giuseppe S.p.A. è sorta in un'area limitrofa all'alveo del fiume Marecchia, dove si è sviluppata e tuttora insiste; pertanto si è da sempre ritrovata immersa in una zona verdeggiante, rigogliosa, popolata da innumerevoli specie di fauna autoctona. Non sarebbe stato possibile lo sviluppo aziendale registratosi negli anni, se le attività svolte non fossero state poco impattanti rispetto a questo habitat. Lo scarso impatto venne dettato anche dall'origine rurale dei fondatori, che fornì loro un'innata attenzione nei confronti dell'ambiente. Gli eredi, attuali proprietari, si ritrovarono questo patrimonio congenito, che hanno messo a frutto in svariati modi; fra tutti si citano gli innumerevoli interventi di consolidamento degli argini del fiume Marecchia, ripetutisi nei decenni anche in tratti lontani dallo stabilimento aziendale, nonché la realizzazione d'impianti per il recupero di macerie e fresato, i quali diedero un valore oggettivo al termine riciclare, in tempi (1998) in cui la sensibilità verso queste tematiche era ancora poco diffusa. Nel prosieguo del presente documento, è riportata in maniera dettagliata la *Politica del Riciclo dei Materiali* adottata dall'azienda.

Sempre col fine di ridurre gli impatti, la Pesaresi Giuseppe S.p.A. ha anche rilanciato continuamente obiettivi di riduzione delle risorse energetiche impiegate: dall'impiego di autocarri e macchine operatrici di ultima generazione, all'installazione di inverter sui motori che richiedono potenze elevate, alla realizzazione di un impianto fotovoltaico da 239,25 KWp collocato sul tetto del capannone aziendale, utile a fornire parte dell'energia necessaria al funzionamento degli impianti produttivi.

Il rispetto delle Leggi cogenti in materia di ambiente, è ancor prima sentito piuttosto che imposto; questi viaggia di pari passo con l'impegno a migliorare e mantenere efficacie il Sistema di Gestione Ambientale implementato, conforme alla Norma ISO 14001, certificato da Kiwa Cermet Italia, uno dei principali organismi di certificazione attivi in Italia, sulla base del Regolamento Tecnico Accredia RT 09. A tal riguardo, sono state definite specifiche responsabilità e procedure, volte ad assicurare l'adeguata gestione degli aspetti ambientali diretti ed indiretti, correlati alle attività aziendali.

L'individuazione dei rischi riguardanti l'ambiente, effettuata al fine di prevenirli, eliminarli ovvero renderli minimi, è supportata dalla direzione aziendale con la messa a disposizione d'opportune risorse, mezzi, investimenti economici e competenze adeguate. Le valutazioni effettuate e quanto predisposto di conseguenza, soprattutto con riferimento ai rischi stimati come significativi, è oggetto di regolari revisioni in occasione degli audit periodici. Gli impatti ambientali derivanti dalle attività aziendali, sono analizzati e monitorati costantemente; i medesimi sono oggetto d'azioni pianificate, inserite negli obiettivi di miglioramento continuo.

Gli acquisti vengono effettuati in seguito ad attenta valutazione dei fornitori e dei relativi prodotti/servizi che s'intendono approvvigionare, prediligendo coloro che si propongono con impegni ambientali oggettivi; questi ultimi devono essere verificabili attraverso certificazioni specifiche piuttosto che Schede di Prodotto dalle quali poter evincere l'utilizzo di sostanze eco-compatibili o comunque poco inquinanti, laddove sia irreperibile in commercio un analogo capace di salvaguardare totalmente l'ambiente.

La premura verso gli aspetti ambientali ha avuto come imprescindibile conseguenza il coinvolgimento dei lavoratori, il quale avviene per mezzo d'azioni di sensibilizzazione volte a motivarli nei confronti degli obiettivi fissati. In tale ottica: vengono effettuati specifiche formazioni inerenti tematiche relative alla salubrità dei luoghi di lavoro ed il rispetto dell'ambiente, tenute in occasione di riunioni dedicate; viene promossa la differenziazione nella raccolta dei rifiuti e lo smaltimento separato in base alla tipologia di rifiuto, sia internamente allo stabilimento che sui cantieri esterni; sono stati acquistati diversi bacini di contenimento, nonché distribuiti kit di primo intervento con relative mini-procedure per l'arginamento d'eventuali sversamenti. La corretta acquisizione dei principi diffusi viene costantemente verificata dai responsabili di Ufficio/Reparto, che vigilano sui sottoposti anche in tal senso.

Politica per la Salute e Sicurezza su Lavoro

La Direzione Aziendale della Pesaresi Giuseppe S.p.A. ha promosso e sostenuto da sempre in azienda una *cultura della sicurezza* peculiare, volta alla prevenzione degli infortuni, intuendo che può essere attuabile e duratura solamente una gestione improntata sul "*lavorare = lavorare sicuro*" e "*lavorare sicuro si può, quindi si deve*". Conseguenza logica di tale assioma è che la medesima *cultura della sicurezza* vada conosciuta, compresa, attuata e sostenuta dal management, il quale solo attraverso un preciso sapere ed una motivazione certa e ben assimilata, può riuscire a trasmetterla ad ogni livello aziendale, coinvolgendo tutto il personale.

Quando nel 1996 si presentò la necessità d'ottemperare agli obblighi previsti dal D.Lgs. 626/96, l'azienda dovette quindi semplicemente integrare, perfezionando, istruzioni di lavoro preesistenti. Alla stessa maniera, il successivo passaggio al D.Lgs. 81/08 fu quasi unicamente una prassi burocratica, avendo già in essere pratiche consolidate capaci di soddisfare i termini di legge.

Annoverando quanto sopra descritto, dietro la convinzione che la sicurezza sia una risorsa ed un obbiettivo cui tendere in maniera organica, nel 2016 si decise di dotare l'azienda d'un preciso valore aggiunto di *sistema*, fornito dall'adozione dei principi della Norma BS OHSAS 18001. Si scelse altresì di farsi certificare in merito da un Ente primario, Kiwa Cermet Italia, membro di un'organizzazione internazionale altamente qualificata ed indipendente, la quale per questa tipologia d'attività opera in conformità al Regolamento Tecnico Accredia RT 12. Questo passaggio evidenziò come il concetto di sicurezza assimilato, fosse già inteso in riferimento al significato inglese di *safety* (aggettivo specifico per la sicurezza fisica delle persone, da incidenti ed infortuni) e non di *security* (sostantivo volto ad identificare la sicurezza in senso generale, da criminalità, reati, delitti, ecc…). La parte di Sistema di Gestione Integrato relativa alla Sicurezza e Salute sul Lavoro, è stata resa conforme nel 2020 al nuovo standard UNI EN ISO 45001, intensificando coinvolgimento, controlli e qualifiche relativi agli stakeholder.

Le specificità che caratterizzano la *cultura della sicurezza* sopra introdotta, sono di seguito particolareggiate al fine di darne precisa evidenza.

La Direzione Aziendale ha reso disponibili e rinnova costantemente le risorse umane, strumentali ed economiche, necessarie a perseguire gli obiettivi di miglioramento continuo della sicurezza e salute dei lavoratori, considerandole come parti integranti della propria attività d'impresa. Ha pertanto nominato Dirigenti e Proposti, coordinati e supportati da un Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) che opera in piena collaborazione con Datore di Lavoro e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Sono altresì definiti contratti di collaborazione con tecnici professionisti, esperti di specifici settori quali antincendio, rumore, ecc…. L'operatività di tale team si concretizza come segue: SPP effettua attente e meticolose Valutazioni dei Rischi, avvalendosi dei suddetti specialisti, dopodiché provvede a predisporre la dovuta formazione, informazione, addestramento e sensibilizzazione dei dipendenti. La corretta comprensione nonché l'attuazione di quanto istruito, viene costantemente verificata sul campo dai Dirigenti e Preposti sopra citati, al fine d'assicurare lo svolgimento in totale sicurezza dei compiti affidati a ciascun lavoratore, accertando che questi ultimi siano consapevoli

delle proprie responsabilità, soprattutto in merito alla incolumità soggettiva ed altrui. Questo impianto organizzativo assicura altresì il rispetto di leggi, normative e regolamenti vigenti.

La prassi aziendale prevede obiettivi misurabili sul medio e lungo periodo, volti al miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Sicurezza; gli stessi, assieme al Sistema medesimo, vengono verificati periodicamente da personale interno nonché da auditor esterni, quali ad esempio gli ispettori dell'Ente di Certificazione. La successiva revisione, eseguita sugli esiti di tali verifiche, è operata con cadenza annuale – che può essere intensificata all'occorrenza – dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato che coordina un pool costituito ad esempio da Medico Competente e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, piuttosto che da uno o più professionisti esterni qualificati e/o da membri del Servizio di Prevenzione e Protezione. In tali audit vengono coinvolti anche Responsabili di Ufficio/Reparto; il Datore di Lavoro, i Dirigenti e i Preposti vengono informati sugli esiti. Qualora ritenuto necessario, gli esiti vengono divulgati ai lavoratori, prevedendo anche una formazione e informazione mirata a sanare eventuali questioni emerse.

Tutta la struttura aziendale partecipa al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza pianificati, secondo le competenze specifiche ed i ruoli attribuiti, attraverso un idoneo coinvolgimento di Dirigenti, Preposti, Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

a costoro è affidato il compito di garantire una comunicazione biunivoca, poiché la sicurezza non dev'essere un tema imposto dall'alto, bensì un intento comune che ciascuno deve perseguire. Questo criterio, trasmesso dalla Direzione Aziendale, assicura che gli aspetti organizzativi, i metodi operativi, i luoghi di lavoro e le attrezzature utilizzate, salvaguardino la salute dei lavoratori, i beni aziendali e la comunità con la quale si interagisce. Garantisce altresì rapidità ed efficacia nel far fronte alle necessità che possano emergere nel corso dello svolgimento delle attività lavorative, promuovendo la cooperazione fra le varie risorse aziendali, al fine di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali, ovvero contenerne gli effetti qualora dovessero, nonostante tutto, accadere.

In ultimo viene mantenuto un dialogo aperto con gli stakeholder, richiamandoli all'assunzione di comportamenti coerenti con la Politica sopra esposta; nella stessa ottica, vengono anche sviluppati e promossi rapporti collaborativi con Autorità locali ed Enti, nonché con tutte le parti terze interessate dalle varie attività aziendali.

Politica per la Sicurezza del Traffico Stradale

Le attività produttive della Pesaresi Giuseppe S.p.A. hanno da sempre richiesto del traffico stradale. Inizialmente furono i cicli di produzione dei materiali a necessitare d'approvvigionamento di materie prime e consegna dei prodotti realizzati; successivamente si aggiunsero le attività dei cantieri stradali, i quali svilupparono ulteriore traffico veicolare generato dagli spostamenti di uomini, attrezzature e materiali da e verso i cantieri. Ciò portò inevitabilmente ad effettuare considerazioni specifiche sulla sicurezza stradale, che vennero rivalutate ogni qualvolta si acquisivano nuove informazioni e, soprattutto, nuove esperienze. Queste ultime risultano il miglior modo per potersi dotare di competenze efficaci, capaci di suggerire soluzioni sempre più performanti.

L'implementazione di un Sistema di Gestione volto alla Sicurezza del Traffico Stradale (RTS), è dunque il risultato di un percorso iniziato diversi decenni prima, strutturatosi nel tempo. Il processo di sviluppo ha ricevuto notevole spinta dalla Norma ISO 39001, sfruttata come opportunità di miglioramento. Le procedure adottate in precedenza vennero revisionate e continuano ad essere aggiornate, sulla base dei suggerimenti forniti dalla medesima Norma, in particolar modo dalle sue Appendici, ricche di spunti organizzativi e indicazioni pratiche.

L'applicazione si è concretizza costantemente con analisi degli aspetti legati al rischio morte o lesioni gravi, derivanti da incidenti stradali; obiettivi voluti dalla leadership aziendale, la quale mette a disposizione dell'organizzazione tutti gli strumenti necessari al loro perseguimento. Nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), redatto in ottemperanza agli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08, erano già presenti analisi di questo tipo; le stesse vennero ulteriormente riviste e sono tutt'ora oggetto di aggiornamenti, approfondendo l'analisi del Contesto e delle Parti Interessate, integrata da quanto previsto dalla Norma 39001. È stata soprattutto estesa l'Analisi dei Rischi a tutte quelle parti terze – quali fornitori, clienti ed utenti privati – che percorrono le strade, e che hanno interazioni dirette o indirette con le lavorazioni della Pesaresi Giuseppe S.p.A.; il tutto ponendosi obiettivi misurabili, da revisionare regolarmente in occasione dei Riesami periodici previsti dal Sistema di Gestione.

I sopra citati obiettivi "dinamici" trovano un riferimento primo in alcuni punti fermi, che si è deciso di perseguire in via continuativa; fra questi vi è la manutenzione programmata dei mezzi, spesso anticipata rispetto alle tempistiche previste dalle case costruttrici ed effettuata per mezzo di ditte autorizzate, nonché il ricambio costante dei veicoli aziendali con dei nuovi aventi caratteristiche avanzate; il tutto al fine di garantire la massima efficienza dei mezzi di proprietà. Questa sollecitudine è parallela ad un altro punto cardine della politica sulla sicurezza stradale: l'informazione e formazione effettuata ai dipendenti aziendali attraverso riunioni

e corsi specifici relativi a comportamenti e dispositivi di sicurezza, piuttosto che informative analoghe rivolte a clienti e fornitori, realizzate con cartelli, e-mail e documenti d'altro tipo; fra tutte si cita l'invito al rispetto delle pause lavorative, con particolare sollecito a consumare pasti presso punti di ristoro evitando pranzi al sacco, onde spezzare il ritmo lavorativo che potrebbe ingenerare stanchezza. Altro aspetto da sempre considerato riguarda la segnaletica dei cantieri temporanei, pianificata anticipatamente – spesso in sede di gara – con la massima attenzione e serietà, parallelamente a valutazioni sull'opportunità di chiudere interi tratti stradali ovvero deviare il traffico su carreggiate non interessate dai lavori; decisioni volte a tutelare i lavoratori presenti sul cantiere, ma anche il traffico veicolare in generale, quindi principalmente chiunque circoli per scopi avulsi dalle attività lavorative aziendali.

Con lo stesso fine sono state impartite direttive chiare e precise a dipendenti e fornitori, riguardanti l'utilizzo dei dispositivi di sicurezza (cinture, specchietti, ecc…) e l'evitare comportamenti pericolosi come il bere alcool o l'effettuare telefonate mentre si è alla guida; ma anche provvedere a coprire bene i materiali trasportati piuttosto assicurare al mezzo con la massima cura le attrezzature caricate, onde evitare perdite di carico sul suolo stradale che comprometterebbero la sicurezza di chi percorre quei tratti.

Anche la Sicurezza del Traffico Stradale, ricadendo nel Sistema di Gestione Integrato aziendale, prevede che tutte le azioni pianificate vengano intraprese e verificate; detto compito è affidato a Dirigenti e Preposti, i quali vigilano sulle attività aziendali, sfruttando l'ausilio degli strumenti previsti per legge, come i cronotachigrafi piuttosto che altri sussidi decisi dall'azienda quali i sistemi di controllo satellitare dei mezzi.

Quanto sopra descritto estende il concetto di salute e sicurezza dei lavoratori – derivante dal D.Lgs. 81/08 e dalla Norma UNI EN ISO 45001 – a coloro che non sono lavoratori, preoccupandosi di una piaga dei nostri tempi: le conseguenze degli incidenti stradali. L'azienda ha così raccolto le indicazioni della

Comunità Europea (*Libri Bianchi* del 1992 e 2001, Comunicazione n° 131 del 1997), nonché quelle dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite (Programma del 2010) e dello Stato Italiano (PNSS del 199 emanato dal Ministero dei Lavori Pubblici italiano, avallato dal Ministero dei Trasporti e della Navigazione), dotandosi di strumenti utili a sé stessa ed alla collettività, in armonia coi principi che l'hanno ispirata ed animata da sempre.

Politica per la Responsabilità Sociale

La Direzione Aziendale ha individuato nella Norma SA 8000, la linea guida di riferimento per effettuare scelte e prendere decisioni inerenti la *Responsabilità Sociale d'Impresa*. In particolare, attraverso il Sistema di Gestione strutturato sul modello Social Accountability redatto dal CEPAA (Council of Economical Priorities Accreditation Agency), certificato da un Ente nazionale accreditato Accredia quale DNV, l'azienda ha sancito quali siano i principi etici ai quali si riferisce, pubblicando un proprio Codice Etico.

La convinzione nella validità del modello sopra esposto, ha portato alla promozione ed alla diffusione dei principi contenuti nella stessa Norma SA 8000, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, istituendo canali di comunicazione con tutte le parti interessate, diretti ad un coinvolgimento delle medesime; ciò al fine d'ottenere contributi per il miglioramento, che conducano progressivamente l'azienda e gli stakeholder ad operare sempre e comunque nel rispetto dell'etica.

Riconoscendo tale Norma quale strumento di miglioramento della propria struttura, la Pesaresi Giuseppe S.p.A. è costantemente impegnata a rispettare tutte le leggi locali, nazionali ed internazionali, applicabili in materia di sicurezza e tutela del lavoratore, oltre alle norme prevalenti del settore delle costruzioni ed altri requisiti sottoscritti con i sindacati e le varie Parti Interessate, nonché i principi dei seguenti strumenti internazionali: Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro); Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato); Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale); Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva); Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione); Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime); Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo); Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori); Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima); Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro); Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili); Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali); Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio); Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private); Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile); Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità); Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro; Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali; Patto internazionale sui diritti civili e politici; Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino; Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di

discriminazione contro le donne; Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale; Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

In virtù di quanto sopra dettagliato, attraverso il presente documento l'azienda manifesta pubblicamente la propria intenzione e l'impegno a: non utilizzare né sostenere lavoro infantile (inteso come lavoro svolto da persone di età inferiore ai 16 anni); non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato; garantire ai lavoratori luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e protezione, minimizzando le possibilità che si verifichino incidenti sul luogo di lavoro; garantire al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la piena libertà di aderire a sindacati; non attuare né sostenere nessuna forma di discriminazione o coercizione sul lavoro, sia essa riguardante l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, promozione licenziamento o pensionamento; non interferire con eventuali pratiche o principi esercitati dal personale derivanti da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica; non utilizzare né sostenere punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né abusi verbali; rispettare quanto previsto dai C.C.N.L. applicabili in materia di orario di lavoro; garantire l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L.; permettere alle Parti Interessate di effettuare incontri ai fini della valutazione di conformità ai requisiti della norma SA 8000; sviluppare il personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perché le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale; migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori, e con tutti i portatori di interesse, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità, attraverso l'emissione annuale del Bilancio Sociale.

Politica per la Prevenzione della Corruzione

La Pesaresi Giuseppe S.p.A. è pienamente consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un pesante ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese. Essa implica una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della trasparenza dei mercati, con particolar riferimento a quello delle opere pubbliche. Per tali motivi, l'azienda vieta la corruzione e avverte pienamente l'impegno a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione.

In aggiunta al Modello 231 (MOG) previsto dal D.Lgs. 231/01, precedentemente adottato dalla Pesaresi Giuseppe S.p.A., il quale risulta utile a prevenire la commissione di reati da parte di persone giuridiche, società e associazioni, attribuendo loro responsabilità amministrativa per determinati illeciti, nel 2023 il CdA ha ritenuto opportuno adeguare il proprio Sistema di Gestione alla Norma UNI ISO 37001. Per certificarlo, si è preferito far riferimento ad un Organismo di Certificazione tedesco: DQS CFS GmbH; dunque un Ente europeo, estero, aderente al circuito IQNet (del quale fa parte anche ICMQ, che certifica altri schemi aziendali), ritenuto potenzialmente più efficace nel contrastare la corruzione italiana.

Lo schema 37001 ha esteso la prevenzione a quei reati che potrebbero essere commessi dalle persone fisiche, nella fattispecie i propri dipendenti e gli stakeholder coi quali l'azienda collabora. Le attività solte dall'Organo di Vigilanza (OdV), già nominato ed attivo per il MOG 231, sono state estese grazie alla collaborazione di altri soggetti sia interni che esterni, professionisti del settore, che monitorano la prevenzione della corruzione, garantendo l'attuazione della Politica decisa in merito della Pesaresi Giuseppe S.p.A., di seguito riportata, la quale si articola sui seguenti punti:

- il rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in Italia e in qualsiasi Paese dove si dovesse trovare ad operare, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, nonché di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo aziendale;

- l'implementazione di un chiaro quadro di riferimento per identificare, riesaminare e raggiungere gli obiettivi di prevenzione della corruzione;
- il divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- l'identificazione, nell'ambito delle attività svolte, delle aree di rischio potenziali, con conseguente individuazione e attuazione delle azioni idonee a ridurre i rischi stessi, minimizzandoli;
- l'impegno a programmare e attuare le proprie politiche e le proprie attività in maniera da non essere in alcun modo coinvolti in fattispecie o tentativi di reati di ascrivibili alla corruzione, onde non rischiare il benché minimo coinvolgimento in situazioni di natura illecita con soggetti pubblici o privati;
- la sensibilizzazione e la formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- l'attuazione di attività di sensibilizzazione presso i soci in affari, affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con gli obiettivi della Pesaresi Giuseppe S.p.A.;

- l'adozione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni, tramite una piattaforma Whistleblowing per la segnalazione degli illeciti;
- il perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione, con l'applicazione del sistema sanzionatorio previsto dall'azienda;
- la presenza di un Organismo di Vigilanza esterno, incaricato della prevenzione della corruzione, cui viene garantita piena autorità e indipendenza;
- il pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;
- l'impegno al miglioramento continuo delle attività di prevenzione della corruzione.

Politica per la Parità di Genere

Seppur le attività lavorative richieste dai cantieri aziendali richiedano una notevole fisicità, per cui risultano poco idonee al genere femminile, la Pesaresi Giuseppe S.p.A. ha sempre annoverato la presenza di donne nel proprio organico, compresi i ruoli dirigenti, fino al Consiglio di Amministrazione. L'uguaglianza di genere è un caposaldo storico dell'azienda, la quale nel 2023 ha implementato lo Schema UNI PdR 125, facendolo immediatamente certificare da APAVE: un Ente italiano fondato nel 1867 dalla SIM (Società Industriale di Mulhouse - gruppo francese).

La Norma è dunque una PdR, cioè una *Prassi di Riferimento* individuata dell'UNI, volta ad aiutare nell'individuazione e definizione di strategie, azioni e misure utili a garantire che uomini e donne abbiano pari opportunità e trattamenti in tutti gli ambiti lavorativi.

La relativa Politica adottata, qui definita, si prefigge di superare le discriminazioni basate sul genere, promuovendo una società più equa e inclusiva. Nasce dalla convinzione che tutti gli individui, indipendentemente dal loro genere, debbano essere trattati con pari dignità e rispetto, senza subire discriminazioni o trattamenti sfavorevoli. È volta a garantire che a donne e uomini siano offerte le stesse opportunità sul lavoro, nella consapevolezza che si tratta di diritti estesi all'istruzione, alla formazione, alle risorse e allo sviluppo personale e professionale.

Il CdA aziendale è convito che le differenze di genere non debbano essere un ostacolo, ma vadano valorizzate e rispettate, promuovendo la partecipazione delle donne alla vita pubblica e privata, combattendo parimenti ogni forma di violenza e discriminazione; a partire dalla parità salariale, poiché donne e uomini devono essere retribuiti in modo equo per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore.

L'azienda inoltre favorisce il rapporto vita-lavoro, offrendo facilitazioni alla conciliazione tra impegni lavorativi e vita familiare, quali il congedo parentale, il lavoro flessibile e il sostegno alla genitorialità. Organizza anche campagne di sensibilizzazione e programmi di formazione per promuovere la Parità di Genere e contrastare stereotipi e pregiudizi, facendo riferimento a organizzazioni locali come ad esempio l'Associazione ND Noi Donne APS.

La Pesaresi Giuseppe S.p.A. ha abbracciato la Parità di Genere anche quale obiettivo fondamentale dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile; in particolare l'Obiettivo 5 mira a "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze". Obiettivo fissato alla luce del fatto che la Parità di Genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma è anche un fattore chiave per lo sviluppo economico e sociale di un paese; una società più equa, inclusiva e con pari opportunità per tutti è una società più prospera e resiliente.

Politica per il Riciclo dei Materiali

La transizione verso un'economia circolare è oggigiorno una delle strategie europee volte a garantire una crescita compatibile con l'ambiente. La sostenibilità è uno degli obiettivi primari da perseguire con politiche opportune, in particolare per quanto riguarda produzione gestione dei rifiuti. Nei sistemi di economia circolare i prodotti mantengono il loro valore aggiunto il più a lungo possibile e le risorse restano all'interno del sistema economico, in modo da essere utilizzate più volte a fini produttivi e creare nuovo valore. In questo contesto, nella "gerarchia dei rifiuti", dopo la prevenzione, il recupero di materia è un cardine sia per la valenza ambientale che economica. Risulta quindi evidente come il riciclaggio dei rifiuti da attività di costruzione e demolizione (rifiuti misti C&D - macerie) e da scarificazione dei manti stradali (RAP - fresati), sia una quota significativa del problema, tanto da essere uno degli obbiettivi e dei vincoli dettati dell'Unione Europea.

Le attività di recupero autorizzate all'impresa Pesaresi Giuseppe S.p.A. sono attualmente normate dai Decreti del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare del 5 febbraio 1998 (modificato e integrato dal D.M. 5 aprile 2006 n. 186) e del 12 giugno 2002, n. 161, quindi la gestione dei rifiuti è in procedura semplificata e non vengono gestiti i rifiuti speciali pericolosi.

Nello specifico la Pesaresi Giuseppe S.p.A. è in possesso dell'AUA (Autorizzazione Unica Ambientale) n° 6893 del 22/12/2017 (variata attraverso la determina dell'ARPAE DET-AMB-2019-2462 del 23/05/2019), la quale comprende fra i suoi titoli abilitativi: "iscrizione al n. 18 bis del 22.12.2017 nel

registro delle imprese che hanno comunicato di svolgere operazioni di recupero rifiuti ex artt. 214 e 216 del D. Lgs. 152/2006 e s.m.i, comprensiva dell'attività di produzione di granulato di conglomerato bituminoso, ai sensi del D.M. 69/2018". In virtù di ciò, la stessa AUA autorizza al recupero (R5) e la messa in riserva (R13) dei rifiuti derivanti dalle demolizioni di opere in c.a. e laterizio (CER 170904 - rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 170901, 170902 e 170903), e dalla fresatura manti stradali in conglomerato bituminoso (CER 170302 - miscele bituminose diverse da quelle di cui alla voce 17 03 01).

I sopra citati rifiuti, recuperati presso la sede aziendale in appositi impianti di trattamento, vengono commercializzati piuttosto che impiegati nei cicli di produzione dei materiali fabbricati dalla Pesaresi Giuseppe S.p.A.: aggregati per sottofondi, conglomerati bituminosi, calcestruzzi e misti cementati. Il *contenuto di riciclato* presente in detti materiali prodotti, è certificato da ICMQ (lo stesso ente che rilascia all'azienda la Certificazione UNI EN ISO 9001, nonché l'FPC dei Calcestruzzi e la Marcatura CE di Conglomerati Bituminosi ed Aggregati). Lo Schema di riferimento è il *Regolamento CP DOC 262*, proprietario di ICMQ, riconosciuto da Accredia; esso consente di poter dimostrare il rispetto dei requisiti previsti dai CAM (Criteri Ambientali Minimi) per i prodotti destinati alla pubblica amministrazione, ed in particolare per quelli del settore dei materiali e prodotti da costruzione.

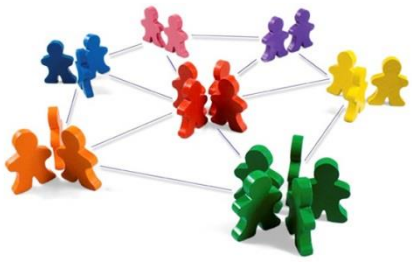
Conclusioni

L'implementazione di quanto sopra descritto ha portato diversi valori aggiunti, alcuni dei quali sono già stati esposti in precedenza nel presente documento; di seguito se ne riportano altri non a titolo esaustivo, ma per rimarcare con maggiore efficacia i benefici ottenuti grazie al contributo fornito dai Sistemi di Gestione di cui si è dotata l'azienda. Questi si sono sommati alle peculiarità della conduzione familiare della medesima, la quale vede i proprietari sempre presenti ed in costante contatto coi propri dipendenti; fattore che ha determinato una valorizzazione dei rapporti umani, rispettando la sensibilità delle persone. Si è giunti così ad avere una struttura dove il verticismo è un mezzo necessario a definire ruoli e responsabilità, imprescindibile per la gestione dei processi aziendali, e non l'imposizione di una fredda gerarchia che annichilisce rispetto e dignità. Dal punto di vista delle relazioni, l'organizzazione assume una connotazione decisamente orizzontale, composta da elementi che si riconoscono reciprocamente di pari utilità, considerandosi vicendevolmente

"fornitori/clienti" dei propri colleghi – in piena sintonia con lo standard ISO 9001 – nel momento in cui devono dare/ricevere informazioni, documenti, servizi, etc. utili allo svolgimento delle mansioni.

Grazie a questa impostazione ed a quanto restituito dal Sistema di Gestione Integrato, che ha fornito strumenti specifici per la definizione e l'ottimizzazione dei processi, Leadership e lavoratori della Pesaresi Giuseppe S.p.A. sono un gruppo coeso di persone che si conoscono e si rispettano a vicenda, unite da uno spiccato senso d'appartenenza, impegnate a conseguire quel miglioramento continuo – altro punto focale delle Norme ISO implementate – che ha portato alla partecipazione a gare d'appalto importanti, nonché a poter annoverare fra i propri clienti Enti e Società di primaria importanza, come ad esempio Autostrade per l'Italia S.p.A., A.N.A.S. S.p.A., Gruppo Hera, Aeroporto Marconi di Bologna, Anthea S.r.l., Multiservizi S.p.A., Comuni e Province vari, ecc... La stessa formula ha permesso di consolidare sodalizi con Aziende che spiccano nel panorama nazionale ed internazionale per eccellenza, solidità e serietà, con le quali si sono instaurate regolari collaborazioni che spesso evolvono in compartecipazioni in gare d'appalto rilevanti; fra le tante si cita l'adesione al COIR - Consorzio Imprese Romagnole.

Tali obiettivi si sono potuti raggiungere anche grazie ad una riorganizzazione che ha portato all'assunzione personale di comprovata esperienza, il quale ha consentito d'aumentare considerevolmente l'importo lavori approcciato. Le commesse acquisite, comprese quelle impegnative come la costruzione e la ristrutturazione di ponti, gallerie e viadotti, gli interventi in autodromi ed aeroporti, ecc… vengono gestite con la dovuta perizia dall'Ufficio Tecnico, composto da un cospicuo gruppo d'ingegneri e tecnici maturati principalmente grazie al know-how aziendale; gli stessi gestiscono capi squadra esperti ed operai, molti dei quali specializzati, abilitati alla guida delle diverse macchine operatrici ed automezzi che costituiscono il ricco parco macchine aziendale. La struttura tecnica, inoltre, può avvalersi di un Laboratorio Prove interno capace di progettare, analizzare e verificare – anche ai fini della marcatura CE – miscele bituminose, aggregati di qualsiasi pezzatura, misti cementati e calcestruzzi sia strutturali che non, prodotti dalla Pesaresi Giuseppe S.p.A. ovvero da eventuali fornitori esterni, utilizzati per i cantieri la cui distanza dalla sede oltrepassa il radiale massimo d'approvvigionamento. Tale Laboratorio Prove è diretto da personale altamente qualificato, laureato, dotato di quell'audacia che spinge ad esplorare nuovi orizzonti, in virtù di quell'innovazione tecnologica da sempre perseguita in azienda, che ha portato a linee produttive in grado di riciclare materiali di risulta quali macerie e fresati, altrimenti destinati a rifiuto. Grazie alle tecnologie acquisite e perfezionate, viene data nuova vita a questi materiali, prolungandone praticamente all'infinito il ciclo di vita (ad ogni smantellamento, potranno essere riutilizzati con le stesse metodologie).



La struttura aziendale si completa con: un Ufficio Amministrativo che svolge gli adempimenti civilistici e fiscali previsti dal quadro normativo, nonché il controllo di gestione per mezzo di un sistema avanzato di business intelligence; un Ufficio Personale addetto alle risorse umane, il quale si occupa sia della parte relativa a contrattualistica ed inquadramenti, che a quanto concerne corsi di formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento; un Ufficio Finanziario in continuo contatto con le diverse banche di riferimento, dedito alla finanza ordinaria ed all'analisi/previsione dei costi e del fabbisogno finanziario; un Ufficio Acquisti capace d'approvvigionare nei tempi richiesti, prodotti e servizi col miglior rapporto qualità/prezzo, prestando particolare attenzione agli aspetti inquinanti e di sicurezza, peculiari di quanto acquistato; un Reparto Produzione Materiali che si avvale di tre impianti dedicati rispettivamente al confezionamento di conglomerati bituminosi, calcestruzzi ed aggregati, sia vergini che riciclati, ordinari e speciali; un Ufficio Commerciale per la vendita dei citati materiali prodotti; un Ufficio Infrastrutture Tecnologiche in grado di mantenere efficiente la complessa architettura tecnico/informatica, che spazia dalla telefonia di tipo avanzato – sia fissa che mobile – ad una rete di computer e stampanti, allacciata a server sviluppati in ambiente virtualizzato su macchine fisiche presenti in sala CED, replicati e backuppati in sala Disaster Recovery distaccata in altro edificio; un Ufficio Sistema di Gestione Integrato che si occupa di quanto già dettagliato nell'introduzione del presente documento.

Riassumendo, tutta la struttura sopra delineata è composta da persone e risorse sviluppatesi in più di mezzo secolo d'attività, la cui coordinazione è stata ottimizzata con le peculiarità permeate dalle Norme di riferimento la cui efficacia è universalmente riconosciuta, le quali hanno fornito quel miglioramento necessario a soddisfare le esigenze e le aspettative delle varie parti interessate, così come auspicato dalle revisioni 2015 degli standard di gestione UNI EN.