L'impresa **VESPIGNANI COSTRUZIONI S.r.l.** considera l'integrità, il rispetto delle persone, la responsabilità sociale, la parità di genere e la valorizzazione delle diversità elementi essenziali del proprio modo di operare e del proprio sviluppo sostenibile.

La Direzione Aziendale ha pertanto definito la presente **Politica Integrata per la Prevenzione della Corruzione, la Responsabilità Sociale e la Parità di Genere**, riferita esclusivamente ai requisiti applicabili della **UNI ISO 37001:2025**, della **PAS 24000:2022** e della **UNI/PdR 125:2022**.

La presente Politica è autonoma e complementare alle altre politiche e ai sistemi di gestione adottati dall'impresa e si applica alle attività, alle funzioni, alle persone che operano per l'organizzazione e, per quanto pertinente e proporzionato ai rischi, ai rapporti con clienti, fornitori, subappaltatori, consulenti, intermediari, partner commerciali e altre parti interessate rilevanti.

La Direzione assume la responsabilità dell'efficacia del sistema di gestione relativo ai tre ambiti sopra richiamati, ne integra i requisiti nei processi aziendali, assegna responsabilità e autorità, mette a disposizione risorse umane, organizzative ed economiche adeguate e definisce obiettivi misurabili e monitorabili coerenti con il contesto, con i rischi e con gli indirizzi strategici dell'impresa.

I principi strategici su cui si fonda la presente Politica di **VESPIGNANI COSTRUZIONI S.r.l.** sono i seguenti:

1. Legalità, integrità, rispetto delle persone e responsabilità

VESPIGNANI COSTRUZIONI S.r.l. fonda il proprio comportamento sui principi di legalità, correttezza, trasparenza, integrità, responsabilità, rispetto della dignità della persona, equità, inclusione e non discriminazione. Ogni persona che opera per o per conto dell'impresa è tenuta a conformare il proprio comportamento a tali principi e ai requisiti legislativi, regolamentari, contrattuali e volontariamente sottoscritti applicabili.

La Direzione promuove una cultura aziendale nella quale siano prevenuti e contrastati i comportamenti illeciti o non etici, siano tutelati i diritti umani e i diritti fondamentali del lavoro e siano assicurate pari opportunità di accesso, partecipazione, sviluppo e valorizzazione professionale.

La presente Politica costituisce il quadro di riferimento per la definizione, il riesame e il miglioramento degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione, prestazioni sociali e parità di genere.

2. Prevenzione della corruzione - UNI ISO 37001:2025

VESPIGNANI COSTRUZIONI S.r.l. vieta e non tollera alcuna forma di corruzione, attiva o passiva, diretta o indiretta, nel settore pubblico o privato. Nessun interesse commerciale, risultato economico, vantaggio per l'impresa, prassi di mercato o richiesta di terzi può giustificare un comportamento corruttivo o contrario alla legge e alle regole aziendali.

La Direzione richiede il rispetto delle leggi anticorruzione applicabili all'organizzazione e degli ulteriori requisiti adottati dall'impresa e si impegna a mantenere un sistema di gestione anticorruzione adeguato allo scopo, al contesto, alla natura delle attività e al livello dei rischi di corruzione individuati. Si impegna, a tal fine, a:

- valutare periodicamente i rischi di corruzione connessi a processi, attività, progetti, commesse, rapporti con soggetti pubblici e privati, partner, fornitori, subappaltatori, consulenti e intermediari;
- stabilire e mantenere controlli finanziari e non finanziari proporzionati ai rischi individuati, assicurando trasparenza, tracciabilità, segregazione dei compiti e adeguati livelli autorizzativi;
- svolgere, nei casi appropriati, attività di due diligence su operazioni, progetti, personale, partner commerciali e altri soci in affari, in misura ragionevole e proporzionata al rischio;
- disciplinare omaggi, ospitalità, spese di rappresentanza, liberalità, donazioni, sponsorizzazioni, contributi e altre utilità, prevenendo situazioni che possano costituire o apparire come indebita influenza;
- identificare, dichiarare e gestire i conflitti di interesse reali, potenziali o apparenti;
- promuovere una cultura anticorruzione fondata su integrità, trasparenza, apertura, responsabilità e conformità, sostenuta in modo visibile e coerente dalla Direzione;
- incoraggiare la segnalazione, in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione, di atti corruttivi tentati, sospetti o effettivi e di violazioni o debolezze del sistema, garantendo riservatezza e protezione da ritorsioni;
- incoraggiare le segnalazioni e rendere disponibili modalità attraverso le quali il personale possa ottenere indicazioni e supporto quando si trovi di fronte a dubbi o situazioni che possano coinvolgere rischi di corruzione;
- valutare e investigare in modo imparziale e riservato le segnalazioni pertinenti, adottando le azioni necessarie quando emergano violazioni o carenze dei controlli;
- applicare conseguenze e provvedimenti adeguati e proporzionati in caso di violazione della presente Politica, delle procedure anticorruzione o degli obblighi applicabili;
- migliorare continuamente l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

La Direzione attribuisce alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione autorità, competenze, risorse e indipendenza adeguate, assicurandole accesso diretto e tempestivo all'Alta Direzione e, ove presente, all'organo di governo per le questioni che richiedano attenzione. La Funzione svolge i propri compiti con autonomia rispetto alle attività oggetto di controllo.

La Politica anticorruzione è mantenuta come informazione documentata, comunicata all'interno dell'organizzazione, resa disponibile alle parti interessate pertinenti e comunicata ai soci in affari che presentano un rischio di corruzione superiore al livello basso, secondo criteri proporzionati e coerenti con la valutazione del rischio.

3. Responsabilità sociale e tutela dei diritti - PAS 24000:2022

VESPIGNANI COSTRUZIONI S.r.l. si impegna a mantenere una politica sociale appropriata allo scopo e al contesto dell'organizzazione, coerente con i propri indirizzi strategici e finalizzata al miglioramento continuo delle prestazioni sociali. La politica comprende i temi dei diritti umani, delle condizioni di lavoro, dell'etica e integrità d'impresa e della salute e sicurezza sul lavoro per gli aspetti sociali pertinenti.

L'impresa si impegna a rispettare i requisiti legali applicabili e i requisiti contrattuali reciprocamente concordati relativi alle prestazioni sociali, compresi quelli derivanti dalla contrattazione collettiva e dagli impegni sottoscritti. Qualora requisiti applicabili prevedano livelli differenti di tutela, l'organizzazione persegue, nei limiti consentiti dal quadro giuridico, il livello che assicura la maggiore protezione delle persone che lavorano.

- rispettare i diritti umani e i diritti fondamentali del lavoro e prevenire qualsiasi forma di abuso, trattamento degradante o lesivo della dignità;
- vietare il lavoro minorile e prevenire il lavoro forzato, obbligatorio, coatto, in condizioni di servitù o comunque non volontario;
- rispettare la libertà di associazione, il diritto di rappresentanza e la contrattazione collettiva nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa applicabile;
- prevenire discriminazioni e trattamenti ingiusti e garantire pari trattamento, pari dignità e accesso non discriminatorio alle opportunità di lavoro;
- assicurare rapporti di lavoro chiari, legittimi e trasparenti, con condizioni contrattuali comprensibili e conformi ai requisiti applicabili;
- rispettare gli obblighi relativi a orari di lavoro, riposi, ferie, retribuzioni e altri elementi del rapporto di lavoro, assicurando condizioni dignitose e coerenti con la normativa e gli accordi applicabili;
- promuovere la salute e sicurezza delle persone, la prevenzione degli infortuni e delle malattie correlate al lavoro e adeguate condizioni fisiche dei luoghi di lavoro, delle eventuali sistemazioni e dei trasporti messi a disposizione o imposti dall'organizzazione;
- garantire accesso a meccanismi di reclamo e segnalazione efficaci, comprensibili, accessibili e riservati e proteggere da ritorsioni chi segnala incidenti, non conformità, pericoli, rischi o violazioni;
- favorire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori sui temi sociali rilevanti e valorizzarne il contributo nella gestione dei rischi e delle opportunità;
- valutare e gestire i rischi sociali nella catena di fornitura e nei rapporti con i partner commerciali, applicando forme di qualifica, monitoraggio, due diligence e controllo proporzionate al grado di rischio e di influenza esercitabile;
- promuovere comportamenti etici, integrità d'impresa e relazioni commerciali responsabili;
- definire, riesaminare e perseguire obiettivi di prestazione sociale e migliorare continuamente il Sistema di Gestione Sociale.

La Politica sociale è approvata dalla Direzione, mantenuta come informazione documentata, comunicata, compresa e applicata all'interno dell'organizzazione e comunicata, per quanto appropriato, ai partner commerciali rilevanti, inclusi fornitori e altri soggetti pertinenti.

4. Parità di genere, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile - UNI/PdR 125:2022

VESPIGNANI COSTRUZIONI S.r.l. riconosce la parità di genere quale elemento fondamentale della propria cultura organizzativa e del proprio sviluppo sostenibile e assume un impegno espresso e concreto verso la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Per empowerment femminile l'organizzazione intende il rafforzamento concreto delle competenze, dell'autonomia, della partecipazione, della capacità decisionale, della visibilità professionale e delle opportunità di sviluppo delle donne, anche nei ruoli tecnici, organizzativi e di responsabilità, con l'obiettivo di rimuovere ostacoli e stereotipi che possano limitarne la piena valorizzazione.

- diffondere una cultura inclusiva e rispettosa delle differenze, contrastando stereotipi, pregiudizi, discriminazioni e linguaggi non coerenti con i principi di parità;
- assicurare processi di selezione e assunzione fondati su competenze, esperienza, professionalità e merito, condotti con criteri neutrali rispetto al genere e privi di discriminazioni;
- garantire pari opportunità di accesso alla formazione, allo sviluppo delle competenze, ai percorsi di crescita professionale, agli avanzamenti di carriera e ai ruoli di responsabilità;
- promuovere l'empowerment femminile attraverso formazione, sviluppo professionale e manageriale, mentoring, valorizzazione dei talenti e maggiore partecipazione delle donne ai processi decisionali;
- favorire, tenuto conto delle competenze richieste, della struttura aziendale e delle caratteristiche del settore, un migliore equilibrio di genere nelle posizioni organizzative e di responsabilità;
- perseguire l'equità remunerativa per genere e monitorare eventuali differenze retributive, assicurando che siano giustificate esclusivamente da criteri oggettivi e non discriminatori;
- tutelare maternità, paternità, genitorialità e attività di cura e prevenire qualsiasi penalizzazione connessa all'utilizzo dei relativi istituti;
- favorire misure di conciliazione vita-lavoro accessibili senza discriminazioni e coerenti con le esigenze organizzative e operative;
- supportare il rientro al lavoro dopo maternità, paternità e altri periodi di assenza tutelata, anche attraverso misure di accompagnamento, aggiornamento e reinserimento professionale ove necessarie;
- prevenire e contrastare molestie, molestie sessuali, violenze, abusi, mobbing, intimidazioni, discriminazioni e qualsiasi condotta lesiva della dignità della persona;
- garantire modalità riservate per la segnalazione di episodi di discriminazione, molestia o violazione dei principi di parità, assicurando tutela contro ritorsioni o penalizzazioni;
- adottare una comunicazione interna ed esterna inclusiva, rispettosa delle differenze e priva di stereotipi di genere, anche nelle attività di employer branding e comunicazione istituzionale;
- definire, raccogliere e monitorare i KPI applicabili nelle aree cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne, equità remunerativa, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- tradurre gli impegni della presente Politica in un Piano Strategico per la Parità di Genere, con obiettivi, azioni, responsabilità, risorse, tempi, indicatori e modalità di monitoraggio.

La presente Politica di parità di genere è definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida. La Direzione assegna risorse e budget adeguati, responsabilità e autorità per il perseguimento e il mantenimento degli obiettivi stabiliti e designa una figura responsabile del coordinamento della politica, dotata di adeguate competenze organizzative e sui temi di genere.

La Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate pertinenti, è oggetto di formazione e sensibilizzazione del management e del personale, è resa disponibile sul sito internet aziendale ed è revisionata o confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

5. Segnalazioni, reclami, ascolto e protezione da ritorsioni

VESPIGNANI COSTRUZIONI S.r.l. promuove un ambiente nel quale dubbi, criticità e comportamenti non coerenti con la presente Politica possano essere segnalati tempestivamente. L'organizzazione mette a disposizione canali e modalità adeguate per ricevere segnalazioni e reclami relativi a sospetti di corruzione, violazioni dei diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro, discriminazioni, molestie, abusi, disparità di genere o altre condotte non conformi.

Le segnalazioni sono gestite secondo i principi di riservatezza, imparzialità, tempestività e tutela delle persone coinvolte. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione, minaccia o trattamento sfavorevole nei confronti di chi segnala in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione, presenta un reclamo, collabora a un'indagine o esercita legittimamente un proprio diritto.

L'organizzazione assicura che le segnalazioni pertinenti siano valutate e, ove necessario, investigate da persone competenti e indipendenti rispetto ai fatti oggetto di verifica e che siano intraprese azioni correttive, disciplinari, contrattuali o organizzative proporzionate agli esiti delle verifiche e ai requisiti applicabili.

6. Obiettivi, risorse, responsabilità e monitoraggio

La Direzione traduce gli impegni della presente Politica in obiettivi coerenti con il contesto, con le esigenze delle parti interessate e con i rischi e le opportunità rilevanti. Per gli obiettivi sono definiti, per quanto appropriato, responsabilità, risorse, indicatori, tempi e criteri di verifica del raggiungimento.

Sono assicurate risorse adeguate per la valutazione dei rischi di corruzione e sociali, la due diligence, la formazione e sensibilizzazione, la gestione delle segnalazioni, il monitoraggio dei KPI di parità di genere, l'attuazione del Piano Strategico, gli audit interni e le azioni di miglioramento.

L'efficacia delle misure adottate è valutata attraverso monitoraggi, indicatori, audit interni, analisi delle segnalazioni e dei reclami, valutazioni di conformità, verifiche sui processi e sulla catena di fornitura, risultati degli obiettivi e Riesame della Direzione. Gli esiti sono utilizzati per individuare non conformità, opportunità di miglioramento e necessità di aggiornamento dei controlli.

7. Comunicazione, diffusione, riesame e miglioramento continuo

La presente Politica è mantenuta come informazione documentata, diffusa e resa comprensibile a tutti i livelli dell'organizzazione. I suoi contenuti sono comunicati con modalità adeguate ai ruoli e ai rischi e sono supportati da attività di formazione, informazione e sensibilizzazione.

La Politica è resa disponibile alle parti interessate pertinenti. Per gli aspetti anticorruzione è comunicata ai soci in affari che presentano un rischio di corruzione superiore al livello basso; per gli aspetti sociali è comunicata ai partner commerciali pertinenti, inclusi fornitori e altri soggetti rilevanti; per gli aspetti di parità di genere è resa disponibile anche sul sito internet dell'organizzazione.

La Direzione riesamina o conferma periodicamente la presente Politica, almeno in occasione del Riesame della Direzione e comunque quando intervengano cambiamenti significativi del contesto, dei requisiti applicabili, della struttura organizzativa, dei rischi, degli obiettivi o dei risultati dei monitoraggi. Il riesame avviene con il coinvolgimento delle funzioni competenti, della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione e, per gli aspetti di parità di genere, del Comitato Guida.

VESPIGNANI COSTRUZIONI S.r.l. assume l'impegno al miglioramento continuo dell'adeguatezza, idoneità ed efficacia dei sistemi e delle prestazioni in materia di prevenzione della corruzione, responsabilità sociale e parità di genere, nella convinzione che integrità, rispetto delle persone, equità e trasparenza siano condizioni essenziali per la solidità e la reputazione dell'impresa e per la creazione di valore nel tempo.

Pistoia, 31/07/2026

VESPIGNANI COSTRUZIONI S.R.L.
La Direzione

