 METAUROBUS	<i>Linee guida per l'aggiornamento e l'attuazione del Sistema di Gestione Integrato (SGI).</i>	Rev. 00
	www.metaurobus.it	22.05.2026
ISO 9001 - ISO 14001 - SA 8000 - UNI ISO 39001 - UNI ISO 45001 - ISO 53800		

Linee guida per l'aggiornamento e l'attuazione del
Sistema di Gestione Integrato (SGI).

CERTIFICAZIONI

Qualità (ISO 9001:2015),

Ambiente (ISO 14001:2015),


Responsabilità Sociale (SA 8000),

Sicurezza Stradale (UNI ISO 39001),

Salute-Sicurezza sul lavoro (UNI ISO 45001),

Parità di Genere e Inclusione (ISO 53800).

Versione - Data	Oggetto	Redatto da:	Verificato da:	Approvato da:
00 – 22.05.2026	Emissione – Aggiornamento-attuazione del Sistemi di Gestione Integrato.	R.U.A.C.	A.U.	A.U.


	Linee guida per l'aggiornamento e l'attuazione del <i>Sistema di Gestione Integrato</i> (SGI).	Rev. 00
	www.metaurobus.it	22.05.2026
ISO 9001 - ISO 14001 - SA 8000 - UNI ISO 39001 - UNI ISO 45001 - ISO 53800		

Premessa: finalità del documento - visione d'insieme e architettura del SGI.

Un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** è un modello organizzativo che unifica in un'unica struttura le diverse normative aziendali relative a qualità, ambiente, sicurezza sul lavoro ed energia, semplifica i processi, riduce i costi e favorisce il miglioramento continuo attraverso gli standard internazionali al fine di evitare la duplicazione di documenti, procedure e audit, gestendo le attività in modo armonico (efficienza operativa) e di fornire un metodo strutturato per valutare l'impatto aziendale complessivo.

Il *Responsabile Unità Amministrativa Complessa (R.U.A.C.)*, entro i limiti del Modello di Organizzazione e Gestione (M.O.G.) ex D.lgs. 231-2001, del C.C.N.L. *Autoferrotranvieri* e del *Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro con quelle sul trattamento giuridico-economico del personale* (Regio Decreto 8 gennaio 1931, n. 148), garantisce l'attuazione delle presenti *linee guida* e favorisce il coordinamento dei Sistemi di Gestione nel seguito richiamati:

Norma	Applicazione	Interconnessione
ISO 9001 (Qualità)	Regolarità del servizio, <i>customer satisfaction</i> , gestione depositi e officine.	Struttura portante di tutti i processi aziendali.
ISO 14001 (Ambiente)	Consumi di carburante/energia, emissioni della flotta, gestione rifiuti da manutenzione.	Sostenibilità ambientale legata alla flotta ed efficientamento depositi.
UNI ISO 45001 (Sicurezza)	Stress da lavoro correlato (<i>turni</i>), aggressioni al personale, sicurezza nelle officine.	Sinergia totale con il MOG 231 (<i>Reati salute e sicurezza</i>).
UNI ISO 39001 (Sicurezza Stradale)	Riduzione dei <i>sinistri</i> , idoneità alla guida, manutenzione predittiva dei mezzi.	Nucleo operativo del servizio di trasporto.
SA 8000 (Resp. Sociale)	Diritti dei lavoratori, salute e sicurezza, catena di fornitura, relazioni sindacali.	Integrazione con lo statuto disciplinare del R.D. 148/1931.
ISO 53800 (Parità di Genere)	Riduzione del gender gap in un settore storicamente maschile (<i>conducenti/meccanici</i>).	Integrazione e monitoraggio nei processi di HR.

	Linee guida per l'aggiornamento e l'attuazione del <i>Sistema di Gestione Integrato (SGI)</i> .	Rev. 00
www.metaurobus.it		22.05.2026
ISO 9001 - ISO 14001 - SA 8000 - UNI ISO 39001 - UNI ISO 45001 - ISO 53800		

SGI e Modello di Organizzazione e Gestione (M.O.G.) ex D.lgs. 231-2001.

Il coordinamento tra MOG 231 e SGI garantisce:

- la **mappatura dei rischi unificata** - il *Risk Assessment* aziendale deve incrociare i rischi di non conformità delle norme ISO con i reati-presupposto 231;
- il **flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza (OdV)** - le risultanze degli audit interni del SGI e dei singoli Sistemi sono relazionate annualmente all'OdV;
- l'**unificazione del canale di segnalazione whistleblowing** - Il canale di segnalazione previsto dal D.lgs. n. 24-2023 (attuativo della disciplina ex D.lgs. 231-2001) è utilizzato anche per raccogliere i reclami formali e informali previsti dalla SA 8000 e dalla ISO 53800 (es. molestie, discriminazioni).

Gestione delle Risorse Umane e Relazioni Industriali (C.C.N.L., R.D.n. 148-1931 e SA 8000).

Attraverso le presenti *linee guida*, nell'ambito della gestione delle *risorse umane*, è obiettivo della Società armonizzare l'applicazione della *normativa speciale* con i requisiti etici e inclusivi delle certificazioni (in particolare SA 8000), che richiedono un sistema disciplinare equo, trasparente e privo di pratiche coercitive.

Per l'irrogazione di provvedimenti disciplinari superiori alla sospensione dal servizio, la terzietà richiesta dallo standard SA 8000 è garantita dall'attività del Consiglio di Disciplina.

Le procedure del SGI relative alle *risorse umane* rinviano integralmente al R.D. n. 148-1931, garantendo un sistema di tutele legali superiore agli *standard minimi* della norma.


L'articolazione dell'*orario di lavoro* è monitorata, in funzione delle diverse mansioni specifiche, congiuntamente sotto il profilo della ISO 45001 (*prevenzione della fatica e dello stress*) e della SA 8000 (*rispetto dell'orario di lavoro e dei riposi*).

La Società, inoltre, è impegnata nella valorizzazione e nel rispetto dei principi di Parità di Genere e Inclusione (ISO 53800), secondo l'obiettivo della **neutralità di genere** nei confronti di lavoratrici e lavoratori.

Linee Guida Operative per Processo: core business TPL.

Esercizio (ISO 9001, ISO 39001, ISO 45001). Le autolinee e i relativi tempi di percorrenza sono determinati per garantire la puntualità commerciale (ISO 9001), il rispetto dei limiti di velocità e dei tempi di riposo, preservando la sicurezza stradale (ISO 39001) e l'integrità psicofisica dei conducenti (ISO 45001). La Società è costantemente impegnata nel monitoraggio rigoroso delle visite mediche periodiche del personale e dei controlli alcolologici/tossicodipendenze, secondo i protocolli sanitari del Medico Competente.

Manutenzione (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 39001). La Società attua programmi di manutenzione predittiva e correttiva a garanzia della qualità del servizio (ISO 9001), volti al contenimento delle emissioni (ISO 14001), al miglioramento continuo della sicurezza di conducenti e passeggeri (45001), alla riduzione di sinistri stradali (39001). È obiettivo di medio termine integrare le *check-list* di manutenzione rispetto alle procedure delle officine-depositi per lo stoccaggio e lo

 www.metaurobus.it	Linee guida per l'aggiornamento e l'attuazione del <i>Sistema di Gestione Integrato</i> (SGI).	Rev. 00
	22.05.2026	
ISO 9001 - ISO 14001 - SA 8000 - UNI ISO 39001 - UNI ISO 45001 - ISO 53800		

smaltimento dei rifiuti speciali (oli usati, batterie, filtri), per la prevenzione degli sversamenti accidentali (ISO 14001) e per la sicurezza delle lavorazioni sui tetti dei mezzi (ISO 45001).

Il Processo di Attuazione

Fase 1: Gap Analysis Integrata

Analisi dello stato dell'arte aziendale rispetto ai requisiti delle sei norme, registrando ciò che è già garantito dal MOG 231 e dagli atti adottati conformemente al R.D. 148/1931.

Fase 2: Progettazione Documentale

Emanazione di una *Politica Integrata unica* (Qualità, Ambiente, Sicurezza, Sicurezza Stradale, Responsabilità Sociale, Parità) e aggiornamento del Manuale, supportato da procedure integrate adottate con *Ordine di Servizio*, in conformità all'ordinamento di settore.

Fase 3: Formazione e Coinvolgimento del Personale

Sessioni di formazione specifiche per i conducenti su guida sicura ed ecologica (ISO 39001 / ISO 14001), di sensibilizzazione capillare sui temi della parità di genere (ISO 53800) e sui diritti/doveri (SA 8000), istituzione e coordinamento, a cura del R.U.A.C., del *Performance Team / Comitato per la Parità* con rappresentanti SA 8000 eletti dai lavoratori.

Fase 4: Auditing e Riesame della Direzione

Conduzione e calendarizzazione annuale degli audit a cura del R.U.A.C. ottimizzando le giornate/uomo di verifica sul campo (depositi, uffici, linee), con Riesame della Direzione unificato per valutare l'efficacia globale del Sistema.

Politica Aziendale Integrata


Dall'integrazione delle sei norme di riferimento con il MOG 231 e il quadro normativo del TPL, non derivano più policy frammentate, bensì un'unica *Politica Aziendale Integrata* (o "*Carta della Sostenibilità e della Conformità del TPL*"). Questa *policy* si traduce in un documento ufficiale, firmato dall'Alta Direzione, che definisce i valori core, gli impegni strategici e i binari operativi dell'azienda.

La *policy* aziendale si fonda su tre macro-obiettivi interconnessi:

- **Centralità della Persona e della Comunità** (*Social & Safety*) - protezione totale dei lavoratori e dei passeggeri, garanzia di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e privo di discriminazioni;
- **Sicurezza e Qualità del Servizio** (*Operational Excellence*) – obiettivo errore zero nella manutenzione della flotta, puntualità commerciale e minimizzazione del rischio stradale;
- **Sostenibilità Ambientale e Legalità** (*Governance & Green*) - riduzione dell'impronta carbonica della flotta e rispetto assoluto della legalità per prevenire i reati-presupposto del D.lgs. n. 231-2001.

Impegni Vincolanti

Legalità, Trasparenza e Tutela Disciplinare (MOG 231, SA 8000, R.D. 148/1931). La Società rifiuta qualsiasi forma di corruzione, illecito o comportamento non etico, garantendo al contempo la massima tutela del lavoratore attraverso processi decisionali trasparenti e terzi. La Società si impegna a mantenere canali di segnalazione sicuri (*Whistleblowing*) e a garantire l'assenza di ritorsioni per chi

 www.metaurobus.it	Linee guida per l'aggiornamento e l'attuazione del <i>Sistema di Gestione Integrato</i> (SGI).	Rev. 00 22.05.2026
	ISO 9001 - ISO 14001 - SA 8000 - UNI ISO 39001 - UNI ISO 45001 - ISO 53800	

segnala violazioni del codice etico o dello standard SA 8000. Si ribadisce la centralità del Consiglio di Disciplina come organo di garanzia paritetico, eliminando in radice il rischio di provvedimenti arbitrari o discriminatori.

Sicurezza e Salute sul Lavoro e su Strada (ISO 45001, ISO 39001). La sicurezza stradale e l'integrità del personale viaggiante non sono negoziabili in nome della produttività o della puntualità. La *policy* sancisce il divieto di pianificare turni o tempi di percorrenza che possano indurre a violazioni del codice della strada o a stress da lavoro correlato per i conducenti. La Società formalizza l'impegno verso la sicurezza delle attività di guida e di officina, supportato da controlli preventivi e periodici. La Società attua piani di monitoraggio per mitigare rischi specifici contro il fenomeno delle aggressioni al personale di bordo.

Parità, Inclusione ed Equità (ISO 53800, SA 8000). La Società è impegnata nella valorizzazione della diversità, del rispetto dei principi di Parità di Genere e Inclusione, secondo l'obiettivo della neutralità di genere nei confronti di lavoratrici e lavoratori.

Qualità e Sostenibilità Ambientale (ISO 9001, ISO 14001). La mobilità pubblica è intrinsecamente ecologica se gestita attraverso una flotta efficiente e a basso impatto. La Società è parte attiva nel favorire una transizione ecologica programmata della flotta verso veicoli a minore impatto ambientale, oltre che attraverso una manutenzione dei mezzi idonea a presidiare la sicurezza (39001) e la tutela ambientale (14001 - contenimento di emissioni, rumori e sversamenti di liquidi inquinanti).


Indicatori periodici.

Ambito	Indice	Target
Sicurezza	indice di frequenza dei sinistri stradali per milione di chilometri percorsi.	riduzione annua costante.
Inclusione	percentuale di donne assunte nel ruolo di conducente e in posizioni di responsabilità tecnica/manutentiva.	valorizzazione percentuale.
Ambiente	litri di carburante equivalenti risparmiati ed emissioni di CO2 evitate per passeggero/km.	riduzione annua costante.
Etica	Numero di segnalazioni gestite e risolte tramite il comitato SA 8000 / Organismo di Vigilanza 231, e tempi medi di risposta ai reclami del personale.	assenza di segnalazioni.

La *policy aziendale* che deriva da questo impianto intende trasformare la Società da semplice "fornitore di chilometri" a partner etico del territorio, offrire ai dipendenti la certezza di un ambiente di lavoro sicuro e protetto dalle tutele storiche della Legge e del C.C.N.L., e garantire all'Utenza un servizio trasparente, inclusivo e a impatto ambientale ridotto.

Diffusione delle linee guida e della *policy aziendale*.

Il presente documento è diffuso in favore dell'Organismo di Vigilanza (OdV), dei componenti Consiglio di Disciplina, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU / RLS) e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie per validarne la condivisione (requisito SA 8000 e ISO 53800) e del personale (albo aziendale), dei fornitori e dei partner commerciali per accettazione tacita, oltre che dell'Utenza, attraverso la pubblicazione all'interno di una specifica sezione del sito internet aziendale.

	<i>Linee guida per l'aggiornamento e l'attuazione del Sistema di Gestione Integrato (SGI).</i>	Rev. 00
www.metaurobus.it		22.05.2026
ISO 9001 - ISO 14001 - SA 8000 - UNI ISO 39001 - UNI ISO 45001 - ISO 53800		

Nel rispetto delle normative di conformità richiamate nel presente *documento*, la policy aziendale è riassunta e pubblicata in allegati in separata diffusione, come nel seguito richiamati:

Norma – All.	Obiettivo	Pubblicazione <i>policy</i>
Sistema Gestione Qualità (ISO 9001:2015)	Soddisfare completamente le esigenze dei Clienti, assicurare conformità contrattuali e preventivare-superare cause di non conformità nell’ambito del miglioramento continuo e dell’efficienza.	Albo aziendale – Sito internet
Sistema Gestione Ambientale (ISO 14001:2015)	Riduzione consumo di risorse, eliminazione-contenimento di rifiuti.	Sito internet
Sistema Gestione Resp. Sociale (SA 8000:2014)	È garantito il riconoscimento e il rispetto dei diritti dei lavoratori, la Società può fornire al pubblico garanzie circa l’eticità del proprio ciclo produttivo.	Albo aziendale – Sito internet

CAP. 0.0 – Introduzione

0.2. POLITICA DELLA QUALITÀ

Gli obiettivi principali che la politica aziendale per la qualità intende perseguire sono i seguenti :

- *soddisfare completamente le richieste dei clienti attraverso la fornitura di servizi conformi ai requisiti contrattuali, alle prescrizioni tecniche, normative e legislative applicabili;*
- *assicurarsi che eventuali non conformità vengano prontamente individuate, vengano risolte con opportune azioni correttive finalizzate ad evitare che le non conformità rilevate possano ripresentarsi;*
- *mettere in atto azioni preventive per eliminare le cause di potenziali non conformità.*
- *migliorare continuamente l'organizzazione e l'efficienza dei processi aziendali al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati, ridurre i costi della non qualità ed essere più competitivi sui mercati.*

A tal fine il **Direttore Generale** ha individuato nello sviluppo di un sistema qualità conforme ai requisiti della norma **UNI EN ISO 9001 - ed. 2008**, il mezzo più adeguato per il raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Per l'attuazione del sistema qualità il **Direttore Qualità** viene nominato *Rappresentante della direzione*; in tale veste egli ha la specifica responsabilità ed autorità per:

- *assicurare che i processi necessari per il sistema di gestione per la qualità siano predisposti, attuati e tenuti aggiornati*
- *riferire al **Direttore Generale** sulle prestazioni del sistema di gestione per la qualità e su ogni esigenza per il miglioramento*
- *assicurare la promozione della consapevolezza dei requisiti del cliente nell'ambito della società*

Le prescrizioni del sistema qualità della *Società* sono descritte nel presente Manuale della Qualità e devono essere attuate da ogni livello aziendale e, per quanto applicabile, dai fornitori.

Qualsiasi controversia dovesse insorgere tra il **Direttore Qualità** e i vari responsabili di funzione relativamente agli obiettivi prefissati nella presente politica per la qualità, verrà risolta dal **Direttore Generale**.

La politica per la qualità viene illustrata e resa nota a tutto il personale di ogni livello attraverso la diffusione del presente manuale della qualità, corsi di formazione ed altre forme di coinvolgimento.

Inoltre la politica della qualità viene resa nota al pubblico attraverso la diffusione della carta della mobilità.

Gli obiettivi di carattere specifico derivanti dagli obiettivi di carattere generale definiti nella presente politica per la qualità aziendale vengono definiti nel dettaglio in occasione del riesame della direzione e assegnati alle varie funzioni aziendali.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi di qualità stabiliti, sarà eseguita nel corso delle attività di riesame della direzione.

Accadia, 22 maggio 2026

POLITICA AMBIENTALE

Metauro Bus S.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale

per le attività di:

PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO AUTOMOBILISTICO CON ANNESSI SERVIZI DI MANUTENZIONE AUTOBUS.

allo scopo di controllare l'impatto delle proprie ed assicurare che le prestazioni ambientali soddisfino e continuino a soddisfare nel tempo i requisiti delle leggi vigenti in materia, gli obiettivi aziendali e la presente politica ambientale.

La Direzione è attivata a promuovere ogni azione diretta a proteggere l'ambiente e a far sì che i servizi siano forniti senza presentare rischi significativi per l'ambiente.

Per l'attuazione del Sistema di Gestione Ambientale è istituita la funzione AMBIENTE il cui responsabile, con il presente documento, viene nominato Rappresentante della Direzione con specifica responsabilità ed Autorità per assicurare che i processi necessari per il sistema di gestione ambientale siano predisposti, attuati e mantenuti aggiornati.

Con la presente politica sono stati assunti i seguenti impegni:

- rispettare gli obblighi di conformità, le leggi, i regolamenti ambientali pertinenti e ogni altro impegno sottoscritti dall'Azienda prevenire l'inquinamento e proteggere l'ambiente mediante la riduzione degli scarichi, i rifiuti ed il consumo di risorse;
- monitorare il consumo di risorse formulare obiettivi di miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali, assicurando che queste soddisfino e continueranno a soddisfare i requisiti delle leggi e gli obiettivi aziendali in merito alla presente politica;
- adottare i processi tecnologici che offrano i migliori impatti ambientali in termini tecnici ed economici perseguire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato valutare gli aspetti ambientali dei prodotti e delle attività produttive, anche nell'ottica della Prospettiva del Ciclo di Vita (*Life Cycle Perspective*) e adottare procedure di gestione tali da minimizzare ogni significativo impatto ambientale negativo sviluppare la formazione e l'addestramento di tutti i dipendenti per promuovere ed incoraggiare ogni iniziativa atta alla protezione dell'ambiente invogliare i fornitori ad adottare un sistema di gestione ambientale sviluppare processi aperti di comunicazione con tutte le parti interessate, siano esse gli organi istituzionali, associazioni o anche singoli soggetti.

Gli obiettivi ambientali, in accordo al progresso scientifico e tecnologico, si applicheranno secondo logiche di mercato, a tutte le attività dell'Azienda.

La presente politica ambientale fornisce il quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi e i traguardi ambientali, è diffusa internamente a tutti i dipendenti ed è disponibile a chiunque ne faccia richiesta.

Accadia, 22.05.2026

L'AMMINISTRATORE UNICO

Firmato in originale



Politica per Responsabilità Sociale, Parità di genere e inclusione.

L'Amministratore della Società METAURO BUS SRL, pienamente consapevole dell'importanza dell'implementazione di un Sistema di Responsabilità Sociale, definito secondo i parametri dello standard SA 8000, ha scelto di proseguire nello sviluppo di un percorso di adeguamento ai requisiti della norma, certificato a partire dal 2004 (norma SA8000), con il pieno coinvolgimento dei lavoratori e di tutte le parti interessate.

A tale scopo ha approvato il presente *Documento di Politica per la Responsabilità Sociale* che definisce filosofia, regole e modalità applicative del sistema stesso. Il presente documento è redatto in ottemperanza a quanto definito dalla normativa nazionale ed internazionale (Convenzioni/raccomandazioni ILO, Convenzioni UN, ecc.)

L'azienda, convinta che la risorsa umana sia l'elemento centrale di un'azienda moderna ed innovativa, hanno scelto di aderire allo standard SA8000 e di rispettare i più restrittivi valori di riferimento per la valutazione e misura del benessere delle risorse umane.

L'azienda ha da sempre avuto un'attenzione significativa verso i propri dipendenti, a motivo della convinzione che il benessere, la salute e la sicurezza, nonché la soddisfazione economica e del lavoro svolto, le condizioni di dialogo e collaborazione che caratterizzano l'azienda, siano lo strumento più efficace per la propria crescita e sviluppo.

Per le ragioni sopra descritte, con l'adozione dello standard SA8000, l'azienda si impegna, inoltre, a rispettare la normativa nazionale ed internazionale con riferimento al proprio settore di attività, nonché ad applicare tutti gli strumenti richiamati dallo standard in maniera diretta o indiretta.

A tal fine si assume l'onere di progettare e realizzare azioni mirate, in tutte le fasi dei processi operativi ed organizzativi, per la realizzazione dei servizi forniti e di applicare lo standard SA8000 in tutte le sue parti e con riferimento all'azienda ed a tutte le sue componenti: uffici centrali e unità periferiche.

Si impegna, inoltre, a diffondere la politica della Responsabilità Sociale fra tutto il personale che opera all'interno delle unità produttive e presso gli stakeholders ed alla promozione di azioni e strumenti mirati al coinvolgimento e controllo dei propri fornitori con riferimento all'adesione ai principi dello standard.

L'azienda, rispetto agli impegni sopra descritti, considera il miglioramento continuo il principio fondamentale cui far riferimento per l'implementazione, verifica ed eventuali modifiche da apportare al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

La *Politica per la Responsabilità Sociale* dell'azienda, con riferimento ai punti della Norma SA8000, si traduce nei seguenti impegni:

- 1) lavoro minorile (ILO: CI 38, R 146, CI 82; Convenzione UN sui Diritti del Bambino): l'azienda assume come principio fondamentale quello di non inserire nelle proprie unità produttive minori, se non nei termini e nei modi consentiti dalla legge e a porre in atto tutte le azioni di rimedio in grado di promuovere la crescita psicofisica, morale ed intellettuale ed assicurando adeguata protezione e sostegno ai soggetti interessati ed alla comunità di provenienza.
- 2) L'azienda si impegna a non forzare la libertà individuale e collettiva dei lavoratori con riferimento a situazioni di lavoro obbligato (ILO: C29, C 105). Tutte le persone impiegate all'interno dell'azienda sono obbligate contrattualmente secondo il principio della volontarietà del contraente e con il proprio totale consenso.
- 3) In relazione ai principi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (ILO: CI 55, R 164), l'azienda è da sempre orientata ad organizzare metodologie e procedure, in funzione della specifica tipologia e complessità dei processi aziendali, in grado di assicurare immediati e diretti interventi, oltre che l'applicazione rigorosa di tutte le norme di settore, in modo da rendere il luogo di lavoro un posto sicuro e salubre per i lavoratori e per chiunque sia coinvolto, incluse le componenti esterne, nelle attività aziendali. L'introduzione di un Sistema per la Responsabilità Sociale permette di standardizzare le procedure già esistenti in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incluse quelle pertinenti le rappresentanze, la valutazione/gestione dei rischi e pericoli, e la formazione/informazione, e di elaborarne di nuove, qualora ciò si rendesse necessario. Nell'ottica del miglioramento continuo l'attenzione è focalizzata sulla definizione di politiche proattive aventi lo scopo di prevenire i rischi di incidenti sui luoghi di lavoro e minimizzare le cause di infortunio.
- 4) L'azienda rispetta integralmente l'autonomia organizzativa e di tutela dei lavoratori e dei loro diritti, con particolare riferimento alla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva (ILO: C87, C98, CI 35) che l'azienda riconosce sia nelle forme istituzionalizzate che in quelle non formalizzate.
- 5) Per quanto riguarda la discriminazione (ILO: C 159, C183, Convenzioni UN contro la Discriminazione): in azienda vige il principio delle pari opportunità in tutte le fasi della vita aziendale, dall'assunzione alla cessazione del rapporto di lavoro. La direzione, inoltre, ha assunto l'impegno di contrastare qualunque manifestazione in tal senso e di reprimere atteggiamenti che possano esprimersi in questa direzione all'interno degli uffici e delle unità produttive.
- 6) L'azienda si astiene dal ricorrere a pratiche disciplinari di alcun tipo, dirette e indirette che riguardino forme di coercizione e violenza fisica o psichica. L'azienda si è impegnata ad aderire al codice disciplinare definito dalla Contrattazione Collettiva di riferimento. La Direzione, inoltre, ha definito e sviluppato strumenti per consentire ai propri dipendenti di esporre lamentele e reclinazioni.

7) L'orario di lavoro (ILO: CI , RI 16), in azienda è disciplinato dal Contratto Collettivo di settore e regolamentato dalle leggi vigenti. Esso, in ogni caso, non supera mai i limiti previsti dallo standard SAB000:2014. Il ricorso allo straordinario rappresenta un'eccezione che si verifica in situazioni ben definite e circostanziate. Le ore straordinarie sono regolarmente registrate in busta paga e retribuite.

8) Anche la retribuzione (ILO: C 100, CIOI, C 131), è definita secondo Contratto Collettivo ed il compenso è erogato secondo le norme vigenti. L'azienda non adotta, inoltre, forme di prestazione lavorativa volte ad aggirare leggi e regolamenti relativi alla remunerazione ed alla sicurezza sociale dei lavoratori.

9) L'azienda ha predisposto un piano di controllo sui propri fornitori, definendo ed implementando una procedura per la selezione dei fornitori in base alla loro capacità di soddisfare, e di impegnarsi secondo il principio del miglioramento continuo, aderendo ai requisiti dello standard SA8000. Per i fornitori ha, inoltre, approntato specifici programmi di formazione/informazione in materia di pericoli/rischi propri dell'azienda stessa.

10) Per rispondere adeguatamente ai bisogni di formazione/informazione dei lavoratori presenti all'interno dei siti operativi in relazione al Sistema di Responsabilità Sociale implementato secondo lo standard SA8000, sui contenuti della Politica per la Responsabilità Sociale, in particolare per quanto riguarda

salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'azienda ha approntato adeguati piani di formazione, come da apposite procedure.

La formazione, aggiornata continuamente anche sulla base degli esiti dei cambiamenti determinati dall'applicazione del principio del miglioramento continuo, è erogata lungo tutto l'arco della vita professionale del lavoratore, a partire dall'assunzione fino alla cessazione del rapporto di lavoro ed in presenza di mutamenti di mansioni o di area produttiva.

11) L'azienda assume l'impegno di coinvolgere gli stakeholders esterni con particolare attenzione verso le autorità pubbliche, le associazioni di categoria, le comunità locali, le ONG presenti sul territorio, allo scopo di instaurare un rapporto di collaborazione e di stimolo per l'azienda stessa, nell'ottica della crescita e del miglioramento continuo. Anche per le parti interessate l'azienda ha predisposto specifici programmi di formazione/informazione in materia di pericoli/rischi propri dell'azienda stessa.

12) L'azienda ha definito le modalità del riesame interno, inteso come strumento per verificare l'efficacia del sistema implementato e valutarne l'adesione o scostamento rispetto ai principi della norma, nei termini di adeguatezza ed appropriatezza.

13) L'azienda ha elaborato un piano di comunicazione esterna della Politica, del Bilancio Sociale annuale e dell'intero Sistema implementato, allo scopo di rendere noto alle parti interessate i dati relativi alle performances aziendali, in relazione all'applicazione della norma SA8000.

14) L'azienda, allo scopo di rendere note al più ampio numero di soggetti le proprie attività in materia di Responsabilità Sociale, nell'ottica di suscitare comportamenti imitativi in tal senso e proponendosi di diventare essa stessa elemento propulsivo sul territorio di atteggiamenti virtuosi, ha scelto di dare ampia pubblicità alla Politica di Responsabilità Sociale, rendendola disponibile a chiunque sia interessato.

15) Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale con riferimento alla Norma SA8000 prevede un sistema di attuazione e controllo definendo in alcuni casi procedure apposite.

Parità di genere e inclusione

Al fine di garantire pari opportunità, parità di genere e un ambiente inclusivo, dunque trattamenti equi per tutti i lavoratori, in tutte le attività dell'organizzazione e indipendentemente dal genere, attraverso l'Ordine di Servizio n. 45 del 13 maggio 2026, in conformità alla normativa ISO 53800, la Società ha adottato la propria [Politica di Parità di Genere e Inclusione](#) e il proprio [Regolamento aziendale](#), applicato a tutto il personale, finalizzati a:

- promuovere l'uguaglianza di genere in tutte le funzioni e ruoli aziendali;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione e favorire un ambiente inclusivo;
- assicurare processi di assunzione, promozione, formazione e sviluppo equi e trasparenti.

Per quanto sopra, la Società ha disposto al personale i seguenti obblighi:

1. rispettare la parità di genere e promuovere un ambiente inclusivo in tutte le attività;
2. evitare qualsiasi comportamento discriminatorio, molestie o atteggiamenti di esclusione nei confronti di colleghi, clienti o partner;
3. segnalare eventuali situazioni di discriminazione o violazioni della parità di genere ai responsabili designati;
4. partecipare a eventuali percorsi formativi organizzati dall'azienda;
5. applicare principi di equità per assunzioni, promozioni, incarichi e valutazioni.

La Direzione Aziendale, attraverso il R.U.A.C., quale Responsabile per la parità di genere e inclusione, sovrintende all'applicazione delle politiche di parità e inclusione, coordina le attività di sensibilizzazione e formazione, monitora gli indicatori di equità (es. assunzioni, promozioni, salari). Di tanto, la Direzione Aziendale è responsabile di attuare la diffusione, l'applicazione e il monitoraggio-vigilanza della Politica, anche verso partner e fornitori, adottando azioni correttive in caso di non conformità sul rispetto del presente Regolamento, reso secondo principi di equità, prevenire ogni forma di discriminazione e promuovere la diversità in tutte le interazioni professionali.

Tutte le segnalazioni saranno trattate in modo confidenziale e senza alcuna ritorsione.

Unificazione del canale di segnalazione

Il canale di segnalazione utilizzato per raccogliere i reclami formali e informali previsti dalla SA 8000 coincide con quello previsto dal D.lgs. n. 24-2023 (attuativo della disciplina ex D.lgs. 231-2001) ed è individuato nell'Organismo di Vigilanza:

'organismodivigilanza@metaurobus.it'

Accadia, 22.05.2026

L'AMMINISTRATORE UNICO

Firmato in originale