

frappa_



Politica integrata

REVISIONE N. 02

04/05/2026

www.frappaedilizia.com

Politica integrata

La Direzione Aziendale di Frappa Edilizia S.r.l. si impegna ad adottare e mantenere attivo con continuità un Sistema di gestione integrato, in cui:

- l'etica e la morale,
- l'anticorruzione,
- la qualità,
- la tutela dell'ambiente e delle risorse naturali,
- la parità di genere,
- la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro,

siano considerati principi fondanti ed imprescindibili del fare impresa, anche al fine di determinare ed attuare la strategia di sviluppo.

Si è quindi deciso di strutturare il Sistema integrato secondo i principi dettati dalle norme internazionali e nazionali quali la SA8000, la UNI/PdR 125, la ISO 9001, la ISO 14001, la ISO 37001 ed infine la ISO 45001, in modo tale che le capacità organizzative siano aderenti a norme volontarie applicate, conosciute e riconosciute anche a livello internazionale. Nell'ambito della progettazione e realizzazione di costruzioni edili (residenziale, commerciale, e industriale, con un impegno specifico nell'utilizzo e nella valorizzazione delle energie rinnovabili), Frappa Edilizia S.r.l. si sta orientando sempre di più verso la diversificazione della propria offerta, ampliando la propria gamma di soluzioni, puntando alla personalizzazione, perfezionando tecniche e servizi che possano andare incontro alle nuove richieste del mercato, per soddisfare un numero crescente di clienti.

A supporto dell'organizzazione, la Direzione si impegna a fornire le risorse necessarie, a promuovere il soddisfacimento di tutti i requisiti del contesto in cui opera, a promuovere lo spirito del miglioramento continuo delle prestazioni grazie al lavoro basato sugli obiettivi e sulla misurazione e monitoraggio dei risultati.

Quanto sopra si realizza attraverso:

- Il coinvolgimento delle risorse umane ad ogni livello, così da impegnarsi a concretizzare la propria Politica, ed il relativo Sistema di Gestione, con ogni misura ed iniziativa idonea, comprese attività di informazione e formazione specificatamente finalizzate a promuovere comportamenti corretti, il rispetto delle norme di legge e delle regole/procedure interne adottate;
- La promozione di comportamenti che rispecchiano i valori di Frappa Edilizia S.r.l. anche all'esterno dell'organizzazione, nei confronti delle parti interessate quali i clienti, i fornitori, le imprese che lavorano con e/o per conto dell'azienda;
- Il riesame periodico di obiettivi e traguardi, per assicurare l'adeguata attuazione dei principi della presente Politica, delle strategie adottate e perseguire il miglioramento continuo. La Politica è riesaminata con cadenza almeno annuale per verificarne l'adeguatezza alle esigenze dell'azienda e dei Clienti.
- Il mantenimento della conformità a tutte le norme e i regolamenti in materia di anticorruzione, ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela del lavoro minorile e del lavoratore cagionevole monitorando l'evoluzione della normativa sui vari temi;
- La priorità data alla prevenzione dei rischi aziendali, in modo da ridurre significativamente le probabilità di accadimento di incidenti, infortuni, malattie professionali, emergenze ambientali e di altre non conformità.

Per fare questo la Direzione aziendale si sta adoperando sui seguenti fronti:

IMPEGNI AFFERENTI AL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITA'

Implementazione delle sorveglianze interne al fine di monitorare l'effettivo rispetto delle norme e prevenire eventuali comportamenti non conformi;

Identificazione e registrazione delle non conformità, promovendo l'attivazione di idonee azioni correttive ed il consolidamento delle soluzioni adottate;

Recepimento dei reclami dei clienti per identificare aree di miglioramento e garantire un servizio efficace;

Rispetto di standard qualitativi, sia nell'ambito dell'approvvigionamento di materiali e prodotti che della progettazione dei servizi;

Promuovere ed implementare programmi di formazione, addestramento e qualifica del personale a tutti i livelli al fine di ottimizzare il processo di crescita delle risorse umane.

IMPEGNI PER L'ANTICORRUZIONE

L'organizzazione è consapevole che la corruzione rappresenta un fenomeno diffuso, con gravi conseguenze sociali, economiche e politiche, e che altera la correttezza e la competitività dei mercati. Per questo motivo, Frappa Edilizia S.r.l. intende contribuire attivamente alla lotta alla corruzione, adottando un Sistema di Gestione finalizzato alla prevenzione di ogni condotta corruttiva.

La presente politica definisce i principi guida e gli obiettivi generali che orientano l'impegno dell'organizzazione nella prevenzione e nel contrasto alla corruzione.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente politica anti-corruttiva si applica a tutte le persone fisiche e giuridiche che intrattengono rapporti con Frappa Edilizia S.r.l., a qualsiasi titolo.

Il documento redatto è pertanto vincolante per chiunque operi all'interno dell'organizzazione o agisca per suo conto o nel suo interesse, inteso nell'accezione massima del termine¹.

L'applicazione riguarda tutte le attività, i processi e le relazioni d'affari dell'organizzazione, inclusi i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Con la presente politica viene quindi espressamente proibito qualsiasi tentativo di corruzione, sia nella forma "attiva", ovvero da parte di soggetti che operano per conto dell'azienda verso soggetti esterni, sia nella forma "passiva", ovvero da parte di soggetti esterni verso soggetti che operano per conto dell'azienda, anche qualora questo possa portare un significativo interesse o vantaggio per l'azienda.

PRINCIPI FONDAMENTALI

L'organizzazione si impegna ad agire, in tutte le relazioni d'affari, in base ai seguenti principi guida:

Tolleranza pari a zero relativamente ad ogni forma di corruzione,

Assoluto divieto di porre in essere qualsiasi comportamento che possa configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;

Integrità: onestà, correttezza e coerenza rispetto ai valori etici dell'organizzazione;

Trasparenza: chiarezza, tracciabilità e verificabilità delle informazioni in ogni processo decisionale e operativo;

Legalità: piena osservanza delle leggi nazionali e internazionali applicabili;

Responsabilità: consapevolezza delle conseguenze delle proprie azioni e rispetto della presente politica;

Equità e imparzialità: gestione delle relazioni interne ed esterne senza favoritismi né condizionamenti indebiti.

L'IMPEGNO DI FRAPPA EDILIZIA S.R.L.

Per prevenire la corruzione, ispirandosi ai principi sopracitati, l'Alta Direzione si impegna a:

contrastare e prevenire il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività;

rispettare la legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione,

analizzare e valutare i rischi corruttivi allo scopo di prevenire, rilevare e rispondere ad eventuali atti corruttivi;

garantire canali sicuri e riservati di segnalazione;

protezione da ogni forma di ritorsione per i segnalanti;

formare e sensibilizzare periodicamente dipendenti, collaboratori e stakeholder sui rischi e sulle regole anticorruzione;

¹ A titolo esemplificativo e non esaustivo, vi rientrano: soci, amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, studi professionali, fornitori, collegio sindacale, revisori, partner commerciali e, più in generale, tutti i soci in affari

attribuire responsabilità chiare alla funzione di conformità, dotata di indipendenza e autorità;
applicare sanzioni disciplinari e contrattuali in caso di violazioni;
soddisfare pienamente i requisiti del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La politica anticorruzione è soggetta a riesame almeno annuale, al fine di verificarne la continua adeguatezza, efficacia e coerenza con i principi e gli impegni assunti dall'organizzazione.

L'organizzazione ha nominato una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione (FCPC ne è l'acronimo) avente la responsabilità e l'autorità per supervisionare la progettazione, l'attuazione e assicurare la conformità del sistema di gestione anticorruzione ai requisiti dello standard ISO 37001 e relazionare sulle prestazioni del sistema di gestione anticorruzione alla direzione.

L'incarico affidato è stato assegnato ad un soggetto qualificato e indipendente che riporta direttamente alla direzione.

L'azienda si impegna a mantenere, aggiornare e migliorare in modo continuo il proprio sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, promuovendo al contempo la sensibilizzazione e la formazione degli stakeholder in merito alla sua corretta attuazione.

CONFORMITÀ

L'attuazione della presente Politica è parte integrante delle responsabilità di tutti i soggetti che operano per conto o nell'interesse di Frappa Edilizia S.r.l..

La mancata osservanza dei principi e degli impegni in essa contenuti rappresenta una grave violazione e comporta conseguenze proporzionate alla gravità del fatto, tra cui:

possibili provvedimenti disciplinari nei confronti del personale, in conformità alle normative vigenti e ai contratti di lavoro applicabili, secondo quanto descritto dal sistema disciplinare;

probabili e possibili azioni correttive e risoluzione del contratto nei confronti di fornitori, consulenti e partner commerciali e altri soci in affari;

segnalazioni alle autorità competenti, nei casi previsti dalla legge.

Il rispetto della presente politica costituisce un obbligo contrattuale per dipendenti, collaboratori e soci in affari. Eventuali violazioni possono comportare responsabilità non solo sul piano penale e amministrativo, ma anche disciplinare e contrattuale.

L'organizzazione sostiene tutti i soggetti interessati a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazioni del sistema di gestione anticorruzione o della normativa applicabile.

Le segnalazioni devono essere effettuate attraverso i canali dedicati, previsti dal modello 231, e sono trattate nel rispetto della massima riservatezza.

È espressamente vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di chi effettua segnalazioni in buona fede. L'organizzazione Frappa Edilizia S.r.l. garantisce che nessun dipendente sarà soggetto a sanzioni, licenziamento, demansionamento, sospensione, trasferimento o qualsiasi forma di discriminazione per aver rifiutato di porre in essere comportamenti illeciti o per aver effettuato, in buona fede, segnalazioni di violazioni della presente Politica o della normativa anticorruzione.

IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE

Pari Opportunità di assunzione e avanzamento: le decisioni di assunzione e di avanzamento siano basate sul merito e sulle competenze, senza discriminazioni di genere;

Retribuzione equa: tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, devono ricevere una retribuzione equa e adeguata al lavoro svolto, in linea con le leggi e le normative vigenti;

Ambiente di lavoro rispettoso: si promuove un ambiente di lavoro rispettoso, dove non è tollerata alcuna forma di discriminazione, molestia o comportamento inappropriato basato sul genere;

Equilibrio vita-lavoro: vengono sostenute politiche che favoriscano un equilibrio tra vita lavorativa e personale, riconoscendo le diverse esigenze dei dipendenti, indipendentemente dal genere;

Sviluppo professionale: verranno implementati programmi di formazione e sviluppo professionale che promuovano l'avanzamento di carriera sia per uomini che per donne, incoraggiando la partecipazione attiva e l'acquisizione di competenze;

Partecipazione e coinvolgimento: in occasione della programmazione di eventi di promozione aziendale, di eventi formativi e di valorizzazione professionale, seminari, o di comunicazione dei propri obiettivi strategici e progettuali, Frappa Edilizia si impegna a coinvolgere personale di entrambi i generi, così da garantire che siano equamente rappresentati, sia nel caso in cui sia prevista la sola partecipazione come discenti, sia nel caso in cui siano previsti incarichi come relatori;

Accesso alla carriera: Frappa Edilizia garantisce che siano condivise con tutto il personale le procedure per intraprendere percorsi di crescita professionale interna e le modalità per accedere a promozioni in termini di ruoli e mansioni.

IMPEGNI PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLE RISORSE NATURALI

Aggiornamento periodico dell'Analisi Ambientale allo scopo di individuare e valutare in via preventiva gli impatti che le attività della società hanno sull'ambiente, al fine di adottare le misure necessarie per ridurli al minimo;

Prevenzione dei rischi legati alle emergenze ambientali;

Monitoraggio della produzione di rifiuti;

Sensibilizzazione all'utilizzo in maniera responsabile delle fonti di energia e l'impiego, ove possibile, di quelle rinnovabili;

Ove possibile, approvvigionamenti di prodotti e materiali che rispettino i criteri di conformità e qualità ma anche che permettano di ridurre l'impatto ambientale;

Nell'ambito della progettazione dei cantieri, verificare e mantenere il controllo anche sull'impatto ambientale (es. inquinamento) che può arrecare il servizio, cercando di minimizzarlo per quanto possibile.

IMPEGNI PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Monitoraggio di tutti i rischi e le interferenze nei cantieri, agendo prontamente per la riduzione degli stessi con interventi mirati e puntuali;

Fornitura di attrezzature idonee e conformi alle fasi lavorative, garantendo sia l'addestramento all'uso che la manutenzione periodica;

Analisi approfondita di eventuali incidenti ed infortuni per identificarne le cause e implementare misure preventive;

Coinvolgimento di tutti i lavoratori e dei loro rappresentanti al fine di promuovere la cultura della prevenzione, segnalando eventuali comportamenti o condizioni di lavoro pericolose;

Implementazione dei coordinamenti e del coinvolgimento dei fornitori al fine di definire ed adottare comportamenti e standard di salute e sicurezza allineati con la presente politica;

L'organizzazione valuta tutti i rischi del luogo di lavoro anche riferito alle lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.

IMPEGNI RELATIVI ALLA RESPONSABILITA' SOCIALE

Frappa Edilizia non ricorre né da sostegno e all'utilizzo del lavoro infantile, qualora ne facesse uso dovrà stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino;

L'organizzazione non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, non trasmette documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro;

L'organizzazione assicura che non ci saranno commissioni o costi relativi al momento dell'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori;

Il personale dell'organizzazione avrà il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e sarà libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro;

Né l'organizzazione, né alcun altro ente che fornisce manodopera all'organizzazione, ricorrerà o darà sostegno alla tratta di esseri umani;

Tutto il personale avrà il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'organizzazione rispetterà questo diritto, e informerà efficacemente il personale del fatto che esso potrà liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'organizzazione. L'organizzazione non interferirà in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva;

L'organizzazione ricorrerà o darà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'organizzazione non interferirà con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'organizzazione non permetterà alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto a sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

L'organizzazione non sottoporrà, in alcun caso, il personale a test di gravidanza o di verginità;

L'organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale;

L'organizzazione rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, sarà quella stabilita dalla legge, ma comunque eccederà le 48 ore. Il personale riceverà almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro e tutto il lavoro straordinario sarà volontario;

L'organizzazione rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantisce che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o ai contratti collettivi;

I salari sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

BUILD A SMART FUTURE