

SIRIUS SOCIAL CARE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

POLITICA INTEGRATA

Documento	Politica Integrata del Sistema di Gestione
Codice / Revisione	POL-01 — Rev. 04 G 01.21
Data di emissione	Giugno 2026
Norme di riferimento	UNI EN ISO 9001:2015 · UNI EN ISO 14001:2015 · UNI EN ISO 45001:2018 · Codex Alimentarius (HACCP) · UNI/PdR 125:2022
Approvata da	Consiglio di Amministrazione

1. Premessa e ambito di applicazione

Sirius Social Care Società Cooperativa Sociale (di seguito anche “Sirius” o “la Cooperativa”) opera, in coerenza con il proprio scopo mutualistico e con la qualifica di Impresa Sociale ai sensi della Legge 381/1991, nella gestione di servizi sociali, educativi, socio-sanitari, assistenziali e di ristorazione collettiva rivolti a persone svantaggiate, disabili, anziani, minori e utenza psichiatrica, per committenti pubblici e privati, in strutture residenziali, semi-residenziali e non residenziali.

La Cooperativa persegue una gestione aziendale moderna, etica ed inclusiva, riconoscendo nel proprio capitale umano il motore dell’eccellenza nell’erogazione dei servizi. A tal fine ha adottato un **Sistema di Gestione Integrato** che dà attuazione e mantenimento ai requisiti delle seguenti norme e schemi di certificazione:

- **UNI EN ISO 9001:2015** — Sistema di Gestione per la Qualità;
- **UNI EN ISO 14001:2015** — Sistema di Gestione Ambientale;
- **UNI EN ISO 45001:2018** — Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro;
- **Codex Alimentarius (sistema di autocontrollo HACCP)** — Sicurezza Alimentare;

- **UNI/PdR 125:2022** — Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La presente Politica si applica a tutte le sedi e unità locali della Cooperativa — la Sede legale di Ivrea (TO), l'Ufficio amministrativo di Cascinette d'Ivrea (TO) e le unità locali territoriali, inclusa l'unità di Trebaseleghe (PD) — e a tutti i soci, dipendenti, collaboratori e, per quanto applicabile, fornitori e appaltatori.

2. Principi generali e impegni della Direzione

La Direzione di Sirius Social Care finalizza gli sforzi di tutto il personale ad un'attenta e sistematica gestione dei processi, impegnandosi a:

- identificare il contesto di riferimento ed i propri stakeholder, comprendendone esigenze ed aspettative;
- identificare ed analizzare rischi ed opportunità connessi ai processi, definendo le azioni necessarie a prevenirne o ridurne gli effetti indesiderati;
- assicurare il costante aggiornamento ed il rispetto della legislazione vigente e di tutte le prescrizioni sottoscritte dall'organizzazione;
- promuovere il coinvolgimento e la partecipazione consapevole del personale, a tutti i livelli, nell'attuazione del Sistema Integrato;
- perseguire il miglioramento continuo dell'efficacia del Sistema e delle modalità di gestione dei processi, per conseguire risultati sempre migliori;
- attribuire un ruolo di preminenza alla formazione ed allo sviluppo delle risorse umane, consapevole dell'importanza del loro ruolo nella dinamica aziendale;
- sensibilizzare fornitori ed appaltatori ai temi della qualità, dell'ambiente, della sicurezza, della sicurezza alimentare e della parità di genere, richiedendo il rispetto delle politiche adottate dalla Cooperativa;
- promuovere il dialogo ed il confronto con tutti i portatori d'interesse interni ed esterni (committenti, autorità pubbliche, utenti, familiari, associazioni, organizzazioni sindacali), attivando adeguati strumenti di partecipazione e comunicazione trasparente.

3. Qualità e soddisfazione del cliente (UNI EN ISO 9001:2015)

La piena soddisfazione del cliente e dell'utente è la risultante di processi aziendali ottimizzati che massimizzano tutti gli aspetti del servizio. Nella definizione della propria Politica la Cooperativa considera la continua ricerca del pieno soddisfacimento dei requisiti espliciti ed impliciti del cliente, l'analisi dei rischi e delle opportunità ed il livello di soddisfazione atteso e desiderato. Sirius mantiene pertanto un rapporto di massima collaborazione ed intesa con i committenti, al fine di valutarne ed interpretarne correttamente le esigenze e di operare al meglio, monitorando con continuità la qualità erogata e percepita.

4. Tutela ambientale ed efficienza energetica (UNI EN ISO 14001:2015)

Sirius opera nel rispetto dell'ambiente e nell'ottica della prevenzione dell'inquinamento, gestendo i propri aspetti ambientali secondo i requisiti della UNI EN ISO 14001:2015 e adottando una prospettiva di ciclo di vita. La Cooperativa si impegna a:

- proteggere l'ambiente e prevenire l'inquinamento, riducendo gli impatti generati dai flussi in uscita dei processi aziendali;
- ricercare con continuità soluzioni e tecnologie all'avanguardia a basso impatto ambientale;
- migliorare le prestazioni energetiche attraverso il corretto utilizzo delle fonti energetiche ed il coordinamento tra le risorse aziendali;
- promuovere la corretta gestione dei rifiuti e l'uso responsabile delle risorse naturali ed idriche;
- diffondere tra i dipendenti, a tutti i livelli, una maggiore consapevolezza degli aspetti ambientali attraverso formazione ed informazione;
- sensibilizzare fornitori ed appaltatori alle tematiche ambientali, richiedendo il rispetto delle politiche adottate dalla Cooperativa.

5. Sicurezza alimentare (Codex Alimentarius — HACCP)

Nell'ambito dei servizi di ristorazione collettiva e somministrazione di alimenti e bevande, l'impegno prioritario della Cooperativa è distribuire prodotti conformi alle specifiche e qualitativamente elevati, realizzati con materie prime fresche e selezionate, mantenendo costante l'assoluta salubrità e sicurezza dei prodotti in ottemperanza alle prescrizioni di legge.

Lo strumento individuato dalla Direzione per gestire in modo efficace ed efficiente la sicurezza igienico-sanitaria è il Sistema di Gestione per la sicurezza alimentare basato sui principi del Codex Alimentarius e sul piano di autocontrollo HACCP. La sicurezza alimentare è responsabilità di tutti i dipendenti e fornitori che influiscano direttamente sugli ingredienti, sul confezionamento, sulla produzione, sullo stoccaggio e sul trasporto; tutti i componenti dell'organizzazione sono tenuti al puntuale rispetto delle prescrizioni del sistema ed a segnalarne ogni eventuale inadeguatezza. La Cooperativa seleziona i propri fornitori privilegiando quelli in grado di garantire prodotti di qualità elevata e condizioni igieniche sicure.

6. Salute e sicurezza sul lavoro (UNI EN ISO 45001:2018)

Sirius ritiene fondamentale garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, a tutela del benessere psicofisico dei lavoratori. Tale obiettivo è perseguito attraverso:

- il rispetto della legislazione vigente in materia di salute e sicurezza e di ogni altra prescrizione sottoscritta;
- la messa a disposizione di risorse, competenze e mezzi adeguati e la formazione continua del personale;
- un'attenta e puntuale valutazione dei rischi e l'applicazione di procedure interne volte a prevenire infortuni e malattie professionali;
- la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- l'eliminazione dei pericoli e la riduzione dei rischi, arginando e minimizzando per quanto ragionevolmente possibile le cause di pericolo attribuibili all'ambiente lavorativo ed alle attività.

La Direzione si avvale dei consigli specialistici del **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)** per monitorare periodicamente l'applicazione delle leggi e dei regolamenti vigenti, integrandone gli esiti con le valutazioni sistematiche effettuate dai preposti.

7. Parità di genere e inclusione (UNI/PdR 125:2022)

Avendo superato la soglia dimensionale dei 250 addetti (**Fascia 4 — Grande Impresa**), Sirius si impegna formalmente all'attuazione, al mantenimento ed al monitoraggio costante della totalità degli indicatori prestazionali (KPI) previsti dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, integrando il paradigma dell'equità nel proprio

modello organizzativo. La Cooperativa promuove un ambiente di lavoro inclusivo che valorizza le differenze di genere e contrasta proattivamente ogni stereotipo e bias inconscio, declinando i propri impegni sulle sei aree di valutazione della prassi:

- **Cultura e strategia** — Piano strategico triennale con obiettivi SMART, canali di ascolto anche anonimi, formazione sistematica a tutti i livelli;
- **Governance** — Comitato Guida per la Parità di Genere, equa rappresentanza negli organi e obiettivi di parità assegnati al management;
- **Processi HR** — selezione e job description neutre rispetto al genere, divieto di domande su stato civile/genitorialità in sede di colloquio, analisi del turnover disaggregata per genere;
- **Opportunità di crescita e inclusione** — accesso meritocratico ai percorsi di carriera e monitoraggio della presenza femminile nei ruoli di responsabilità;
- **Equità remunerativa** — analisi e contenimento del Gender Pay Gap a parità di inquadramento e competenze, criteri simmetrici di accesso a promozioni e premi;
- **Tutela della genitorialità e work-life balance** — piani di rientro (back to work), incentivazione del congedo di paternità e pianificazione delle riunioni compatibile con le esigenze di conciliazione.

La comunicazione istituzionale e commerciale e, in particolare, la redazione dei progetti tecnici per gli appalti pubblici rifiutano categoricamente lo stereotipo di genere. Gli impegni di dettaglio, le responsabilità e gli indicatori sono definiti nella **Politica per la Parità di Genere (POL-01)**, parte integrante del Sistema di Gestione Integrato.

8. Responsabilità sociale

Consapevole del ruolo sociale svolto nell'ambito delle proprie relazioni economiche e produttive, Sirius finalizza la propria azione al miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone ed al rispetto della loro dignità e libertà. Oltre a rispettare tutti gli obblighi di legge e gli accordi sottoscritti, la Cooperativa assicura il pieno rispetto dei seguenti principi:

- **Lavoro infantile** — impegno a non utilizzare né sostenere il lavoro infantile, rifiutando ogni forma di collaborazione, lungo l'intera catena di fornitura, con chi impieghi personale che non abbia adempiuto all'obbligo scolastico;

- **Lavoro forzato e obbligato** — impegno a non ricorrere né sostenere il lavoro forzato od obbligato e a rifiutare prestazioni ottenute sotto minaccia di penali o ritorsioni;
- **Libertà di associazione e contrattazione collettiva** — riconoscimento e promozione del diritto dei lavoratori di formare e organizzare sindacati, stimolando il confronto con tutte le organizzazioni sindacali;
- **Non discriminazione** — impiego delle risorse in base ad attitudini ed abilità lavorative, garantendo pari opportunità ed evitando trattamenti differenziati per razza, origine, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o altra condizione;
- **Procedure disciplinari** — divieto di coercizione fisica e mentale, di punizioni corporali e di trattamenti severi, inumani o di abuso verbale; i provvedimenti sono gestiti conformemente alla normativa ed agli accordi collettivi applicati;
- **Orario di lavoro** — applicazione estensiva e garantista dei principi sanciti dalla normativa vigente in materia di orario, ferie, riposi e straordinari;
- **Retribuzione** — riconoscimento economico in accordo con i contratti collettivi nazionali, la contrattazione di secondo livello e gli accordi sindacali, con indennità retributive e contributive dettagliate chiaramente per ogni periodo di paga.

9. Governance, monitoraggio e miglioramento continuo

Per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti, l'Alta Direzione assegna adeguate risorse economico-finanziarie e organizzative ed istituisce un sistema di verifica interna che prevede:

- audit interni periodici, condotti da personale qualificato e — per la parità di genere — da team bilanciati in termini di genere, secondo i dettami della UNI EN ISO 19011;
- la redazione e l'analisi annuale del Cruscotto KPI, con metriche quantitative rigorosamente disaggregate per genere;
- il Riesame della Direzione, a frequenza almeno annuale, teso a valutare l'andamento del Sistema Integrato, ad analizzare l'eventuale contenzioso ed a definire gli obiettivi di miglioramento per il ciclo successivo.

10. Comunicazione e diffusione

La Politica Integrata è valutata ed aggiornata periodicamente, almeno una volta all'anno in occasione del Riesame della Direzione, al fine di garantirne la validità e la corrispondenza alle esigenze aziendali e delle parti interessate. Il documento è reso disponibile sul sito internet aziendale, è illustrato e diffuso a tutto il personale (compreso quello neo-assunto), è reso accessibile nella rete informatica aziendale e, ove possibile, affisso nelle bacheche. Sirius si impegna a diffondere questi principi anche presso le società collegate, i fornitori, i sub-appaltatori ed i sub-fornitori, privilegiando quelli che dimostrano la volontà e la capacità di rispettarli.

Ivrea, 25/06/2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Cassinelli Daniele Marino

Sirius Social Care
Società Cooperativa Sociale
Via San Giovanni Bosco n. 58
10015 IVREA (TO)
C.F. e P.IVA: 11547130010