



LE NOSTRE POLITICHE AZIENDALI

INDICE

Premessa

1. Politica Qualità

2. Politica Ambientale

3. Politica Sicurezza

4. Politica Anticorruzione

5. Politica Sociale

6. Politica Parità di genere ed inclusione



Premessa

L'Alta Direzione, su mandato del Consiglio di Amministrazione (CdA), definisce e documenta le Politiche aziendali in un documento sintetico che illustra gli obiettivi generali che l'Azienda intende perseguire per i vari processi nel suo sistema di «***governance***», attiene dunque aspetti della gestione interna di SARIM.

Le Politiche adottate da SARIM vengono diffuse all'interno dell'Azienda mediante l'affissione in punti visibili delle strutture aziendali (bacheche) ed esternamente mediante il sito web istituzionale www.sarimambiente.it.

L'adeguatezza delle Politiche Aziendali è oggetto di analisi nel corso del Riesame del Sistema da parte della Direzione, mentre è verificata indirettamente sulla base dell'andamento degli indicatori (KPI) e direttamente durante gli audit ispettivi interni (di prima parte).

SARIM redige le Politiche che adotta mediante documenti:

- dettagliati e scritti in modo chiaro, conciso e immediato,
- facili da ricordare per chi deve metterle in pratica,
- messi a disposizione di tutte le risorse che vi lavorano,
- annessi al Sistema Gestione Integrato (S.G.I.) aziendale.

Le nostre Politiche:

- **Politica Qualità**
- **Politica Ambientale**
- **Politica Sicurezza**
- **Politica Anticorruzione**
- **Politica Sociale**
- **Politica Parità di genere ed inclusione**


L'obiettivo che SARIM intende perseguire e garantire nel tempo è la sempre maggiore soddisfazione della nostra clientela. L'Azienda per raggiungere ciò, si impone di migliorare i propri servizi.

L'Azienda nel pianificare il proprio Sistema di gestione ha considerato:

- Contesto Organizzativo, tramite determinazione dei fattori interni ed esterni che possano influenzare la capacità di conseguire i risultati;
- Comprensione delle esigenze ed aspettative delle Parti Interessate per il Sistema di Gestione per la Qualità;
- Determinazione di Rischi ed Opportunità considerando Contesto Organizzativo ed esigenze ed Aspettative delle parti interessate, per ogni processo relativo ai prodotti/servizi presenti nel Campo di Applicazione.
- Il miglioramento richiede il coinvolgimento e la partecipazione di tutti e si fonda sui seguenti punti:
 - Mantenimento ed ampliamento della quota di mercato;
 - Garantire un servizio puntuale, tempestivo e continuo nell'arco dell'intera giornata;
 - Garantire una piena soddisfazione del Cliente in termini di cortesia e disponibilità
 - Ottimizzare l'implementazione del Sistema Qualità dell'azienda al fine di conseguire la certificazione secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015;
 - Tutti devono far emergere qualsiasi tipo di insoddisfazione del cliente e gestirlo in accordo con le procedure del Sistema Qualità dell'azienda;
 - Tutti i problemi incontrati dall'azienda devono essere monitorati e gestiti separatamente allo scopo di ridurli nel tempo;
 - La Direzione deve controllare che il Piano di Miglioramento sia recepito e attuato da tutte le funzioni aziendali;
 - Il Piano di Miglioramento, in tutte le sue fasi, costituisce elemento di priorità, sia per la Direzione che per tutti i Responsabili, che assicurano, quindi, un impegno personale costante nel supporto al Piano e nelle verifiche al suo andamento.
 - La ricerca e qualificazione dei fornitori ritenuti critici per la Qualità, avviene impostando con tali fornitori un rapporto di reciproca collaborazione e fiducia;
 - Il successo dell'Azienda deve passare attraverso la continua formazione del personale;

L'ottimizzazione delle risorse deve essere conseguente alla manutenzione delle attrezzature tecniche in possesso dell'azienda.

Salerno, rev. 02 del 20.04.22

Amministratore Delegato
Casimiro Barabecchi


La Direzione Generale, adotta e diffonde ad ogni livello aziendale il seguente documento che definisce l'orientamento dell'impegno aziendale, i principi d'azione e gli obiettivi generali, sulla base dei quali saranno valutate le prestazioni ambientali.

Il rispetto e la tutela dell'ambiente, sono sempre stati per SARIM un aspetto verso il quale l'Alta Direzione attribuisce grande attenzione.


SARIM è ora più che mai impegnata a migliorare le sue prestazioni ambientali nel rispetto della legislazione comunitaria, ivi inclusi la regolamentazione ambientale vigente ed applicabile, nonché gli eventuali accordi sottoscritti con organizzazioni esterne.

Gli aspetti ed impatti ambientali sono essenzialmente legati alla corretta gestione dei rifiuti.

La Politica Ambientale che si concretizza in un Programma Ambientale, assegna le priorità agli impegni riportati nel seguente elenco che costituisce il quadro di riferimento per definire e riesaminare periodicamente gli obiettivi, e i traguardi ambientali:

- Garantire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Ambientale e delle sue prestazioni, assicurando il rispetto dei requisiti dettati dalla legislazione in materia ambientale e di eventuali altri requisiti sottoscritti;
- Esercitare la prevenzione efficace dell'inquinamento secondo il seguente ordine di priorità: prevenzione, riutilizzo e riciclaggio;
- Ridurre il consumo di risorse energetiche e di materie prime sia nella erogazione del servizio di vigilanza presso le sedi dei clienti e connessi trasferimenti delle proprie unità operative, sia nell'ambito delle attività eseguite presso la sede aziendale
- Promuovere azioni volte al risparmio energetico e all'uso di fonti energetiche alternative;
- Ottimizzare la gestione dei rifiuti promuovendo azioni di idonea identificazione e stoccaggio del rifiuto prodotto con il principio di tendere, ove possibile, al recupero e al riciclo in sostituzione dello smaltimento diretto;
- Attuare modalità di verifica del corretto recupero/smaltimento rifiuti, qualora questi sia conferiti a fornitori esterni;
- Responsabilizzare tutte le funzioni aziendali, coinvolgendo e informando i propri dipendenti e sensibilizzando i fornitori, clienti e parti terze interessate, affinché sviluppino una corretta coscienza ambientale;
- Utilizzare i risultati, dell'analisi di valutazione degli impatti, per impostare le azioni di miglioramento del sistema di gestione e delle prestazioni ambientali, a partire dagli aspetti ambientali ritenuti significativi;
- Definire a valle di una attenta fase di analisi iniziale, gli aspetti ambientali diretti ed indiretti, e specificare quelli ritenuti più significativi, a fronte dei quali attuare immediate azioni di miglioramento da concretizzarsi in obiettivi e traguardi da raggiungere
- Tale manifesto di politica è reso pubblico, consultabile da tutte le parti interessate, divulgato a tutto il personale aziendale e periodicamente riesaminato e, se necessario, adeguato e modificato
- Sensibilizzare e formare il proprio personale e coinvolgere le parti interessate, allo scopo di attuare una partecipazione attiva di tutti nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento ambientale continuo • Attuare regole e prescrizioni al fine di conseguire la conformità giuridica.

Salerno, rev. 02 del 20.04.22

Amministratore Delegato
L'Amministratore Delegato
Cosimo Barbaresco




SARIM Srl è azienda da anni affermata nel settore ambientale e nelle attività di gestione dei rifiuti ed ha da sempre attribuito un valore determinante al rispetto di tematiche inerenti la salute dei lavoratori e la sicurezza nel luogo di lavoro.

Per questo reputa essenziale organizzare la gestione delle proprie attività lavorative sulla base delle indicazioni e dei controlli operativi indicati da un sistema di gestione aziendale OH&S conforme alla norma internazionale BS-OHSAS 18001:2007.

SARIM Srl rende noto questo documento e lo diffonde a tutti i soggetti dell'azienda oltre a renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Di seguito si riepilogano i principi basi ispiratori e a cui si attiene la Politica OH&S:

- Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza attraverso la metodologia definita nel DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) aziendale emesso per ogni sito produttivo.
- Eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico ed ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo.
- Riduzione dei rischi alla fonte.
- Programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'Azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.
- Sostituzione di ciò che è pericoloso, con ciò che non lo è, o è meno pericoloso.
- Rispetto dei principi ergonomici sulla concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo.
- Priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.
- Limitazione al minimo dei lavoratori che sono, o possono essere, esposti al rischio.
- Controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici.
- Allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona.
- Uso costante di misure igieniche e misure di protezione collettiva ed individuale.
- Misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori, di pericolo grave ed immediato.
- Uso di segnali di avvertimento e di sicurezza.
- Regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.
- Informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.
- Rispetto alla legislazione applicabile e agli altri requisiti sottoscritti dall'organizzazione stessa.
- Impegno della Direzione, al miglioramento continuo del sistema OH&S e al conseguimento degli obiettivi da esso previsti.
- Preferire il ricorso a misure preventive anziché reattive per la riduzione dei rischi.
- L'impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza. Monitoraggio costante dei dati inerenti la salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Salerno, rev. 02 del 20.04.22

Amministratore Delegato
L'Amministratore Delegato
Cosimo Sorfocino
Cosimo Sorfocino



SARIM può e deve perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO, con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società. Pertanto, **SARIM** si impegna a non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro obbligato e a non attuare discriminazioni né punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori.

Tale impegno, come specificato dalla SA8000.2014, viene richiesto anche ai propri fornitori.

Riteniamo fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili al proposito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro.

La Direzione si impegna, in conformità al nuovo standard internazionale SA8000.2014, ad attuare un sistema di gestione in grado di dimostrare il rispetto dei requisiti della SA8000.2014 e dei principi definiti nella documentazione sopra richiamata, di garantirne il miglioramento continuo ed in particolare di assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione del personale interno all'azienda e l'elaborazione di eventuali azioni correttive.

Nei confronti del personale la Direzione si impegna a migliorare il proprio ruolo di datore di lavoro:

- incoraggiando l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione consentirà e promuoverà il lavoro di gruppo, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale;
- impiegando le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione. La Direzione garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, età, credo politico, spirituale ed orientamento sessuale;
- garantendo ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore;
- facendo della disponibilità alla collaborazione e all'apertura la base dei nostri rapporti con i dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione;
- garantendo la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale. Ai nostri lavoratori sono garantiti una retribuzione ed un orario di lavoro conformi alle leggi in vigore ed al CCNL di categoria.

Nei confronti dei fornitori:

- ribadiamo la nostra volontà ed il nostro convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA8000.2014;
- incoraggiamo, per quanto ci è consentito dal nostro peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione, facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.

Salerno, 31.01.22

Amministratore Delegato
L'Amministratore Delegato
Cosimo Bardascino



L'avventura della Sarim inizia 30 anni fa come impresa di servizi di pulizia. L'inflazione del settore spinse il suo fondatore, Giovanni Bardascino, a cercare nuove opportunità di sviluppo in ambiti diversi e fu proprio l'intuizione della proprietà ad indirizzare l'attività verso il settore della tutela e della cura ambientale. Erano i primi anni in cui si parlava di gestione dei rifiuti e la normativa, molto complessa, richiedeva professionisti specializzati.

Il progetto aziendale però era ambizioso: creare una società specializzata nel settore dei rifiuti che fosse anche eticamente corretta. Alla fine degli anni '80 si sviluppò l'idea di intraprendere la via della gestione dei rifiuti, iniziando ad ottenere i primi risultati.

La Sarim ha supportato diverse amministrazioni comunali durante la crisi dei rifiuti in Campania. Tanto è vero che i Comuni gestiti sono usciti indenni dall'emergenza e hanno raggiunto, in alcuni casi addirittura superato, la percentuale del 35% di raccolta differenziata, risultati insperati in altre parti della regione. Ad esempio il caso del pluripremiato Comune di Bellizzi: primo Comune del Sud Italia ad iniziare la raccolta "porta a porta". Più volte premiato da Legambiente come "Comune Ricicloni per Migliore e Maggiore raccolta differenziata per i Comuni sopra i 10.000 abitanti", Bellizzi è un modello di corretta gestione dei rifiuti.

La Sarim ha ottenuto molti riconoscimenti per i risultati e i servizi svolti sul territorio. Nel 2007 è stata insignita del premio "Best Practices" per l'Innovazione, ricevuto da Confindustria Salerno. Premio replicato nel 2013 per il portale "Tifacciuonaraccoltacosì.it" dedicato ad una campagna informativa per il Comune di Eboli.

Sulla scorta di questa esperienza l'azienda 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 applicazione di tale impegno, la Direzione ha determinato che la Politica per la Prevenzione della Corruzione aziendale sia finalizzato al perseguimento dei seguenti obiettivi generali:

- responsabile, rigorosa e nel pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in Italia e in qualsiasi Paese l'azienda si troverà, eventualmente, ad operare, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo aziendale;
- divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- identificazione, nell'ambito delle attività svolte dall'azienda, delle aree di rischio potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- messa a disposizione di un chiaro quadro di riferimento per identificare, riesaminare e rag-giungere gli obiettivi di prevenzione della corruzione;
- impegno a programmare ed attuare le proprie politiche e le proprie azioni in maniera da non essere in alcun modo coinvolti in fattispecie o tentativi di natura corruttiva e a non ri-schiare il coinvolgimento in situazioni di natura illecita con soggetti pubblici o privati;

- pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- sensibilizzazione, presso i business partner, affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge applicabili;
- sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- previsione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni;
- perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio aziendale;
- presenza di una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, cui viene garantita piena autorità e indipendenza;
- garanzia per il personale che non sarà licenziato, demansionato, discriminato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo, per il fatto che lo stesso abbia svolto lecitamente un'attività di segnalazione in buona fede attinente al rispetto delle policy interne e delle Leggi Anti-Corruzione;
- impegno affinché i membri del personale non subiscano ritorsioni, discriminazioni o misure disciplinari per essersi rifiutati di prendere parte a qualsivoglia attività o aver declinato qualsivoglia attività in relazione alla quale abbiano ragionevolmente valutato che vi fosse un rischio di corruzione;
- impegno al miglioramento continuo delle attività di prevenzione della corruzione.

SARIM SRL ha individuato un responsabile anticorruzione che ha seguenti compiti:

- supervisionare la creazione e l'attuazione del sistema di gestione anticorruzione;
- fornire consulenza e assistenza al personale in relazione al sistema di gestione anticorruzione e alle questioni in materia di corruzione;
- assicurare che il sistema di gestione anticorruzione sia conforme ai requisiti dell'ISO 37001.

Al responsabile anticorruzione è garantita l'indipendenza ed autorità necessaria attraverso la messa a disposizione di un adeguato budget per svolgere le funzioni di cui sopra.

La Direzione ritiene che la strategia aziendale più idonea al conseguimento di tale Politica Anti-corruzione consista nella piena implementazione di un Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla norma UNI ISO 37001: 2016.

Salerno, rev. 02 del 20.04.22

Amministratore Delegato
L'Amministratore Delegato
Cosimo Bardascino
Cosimo Bardascino




SARIM Srl è azienda da anni affermata nel Settore Ambientale e nelle Attività di Gestione dei Rifiuti si ispira a principi e obiettivi volti ad avviare un percorso sistemico di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione sistematica che tenga conto dei seguenti principi base:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza (formale e sostanziale), ovvero:
 - promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del *co. 1 art. 3 della Costituzione* (uguaglianza formale) e adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
 - adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal *co. 2 art. 3 della Costituzione* (uguaglianza sostanziale);
2. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee;
3. integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

SARIM Srl si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- a comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati;
- il rispetto della cultura e strategia aziendale;
- una governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- e mette a disposizione la casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere noviolenzacug@sarimambiente.it

L'Azienda rende noto questo documento visibile anche al link <https://www.sarimambiente.it/certificazioni/> e lo diffonde a tutti i suoi dipendenti con tutti i canali istituzionali e social adottati oltre a renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Amministratore Delegato
L'Amministratore Delegato
Cosimo Bordini


Salerno, rev. 0.2 del 09.11.22