

# BILANCIO SOCIALE PAS 24000



**ANNO 2025-2026**



**Bilancio Sociale redatto da:**

**Cristina Bettati** Firmato digitalmente da Cristina Bettati  
Data: 2026.06.05 16:18:26 +02'00'

04.06.2026

Data

Cristina Bettati

Nome / Firma Responsabile Sistema di Gestione Integrato

**Questo Bilancio Sociale è stato verificato dalla Direzione e autorizzato:**

**Stefano Giordani**  
Signed by Stefano Giordani  
E-Mail: stefano.giordani@daimlertruck.com  
Signing time: 05-06-2026 17:10:37 +02:00

05.06.2026

Data

Stefano Giordani

Nome / Firma Direzione

# INDICE

0. INTRODUZIONE .....	4
1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA .....	5
1.1 Presentazione dell'Azienda.....	5
1.2 Valori di riferimento .....	5
1.3 Principali parti interessate .....	5
Soci.....	5
Personale.....	5
Società controllate e collegate.....	6
Fornitori e sub-fornitori .....	6
Service Partner Autorizzati .....	6
Clienti .....	6
Istituzioni & Comunità .....	6
Associazioni e ONG .....	7
Enti di certificazione .....	7
Sindacati.....	7
1.4 Politica della Responsabilità Sociale.....	7
.....	8
2. REQUISITI DELL' ANNEX A DELLA NORMA PAS 24000:2022 .....	8
Daimler Buses Italia S.p.A. opera nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, integrità, trasparenza e responsabilità definiti dal Daimler Truck Code of Conduct e dalle proprie regole aziendali.....	16
L'organizzazione non tollera alcuna forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita, frode o altro comportamento contrario ai principi etici e alla normativa applicabile. ....	17
Il Code of Conduct è reso disponibile ai lavoratori e costituisce un riferimento per lo svolgimento delle attività aziendali e per i rapporti con Clienti, fornitori, partner commerciali e altre parti interessate.....	17
3. SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE .....	19
3.1 Introduzione .....	19
3.2 Formazione e coinvolgimento del personale.....	19
3.3 Dialogo con le parti interessate .....	20
3.4 Controllo dei fornitori.....	20
3.5 Verifiche ispettive .....	20
3.6 Riesame della Direzione .....	20



## 0. INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia e i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, Clienti, associazioni, sindacati, etc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità a operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- Codici etici;
- Bilanci sociali e ambientali;
- Etichette sociali;
- Certificazioni ambientali;
- Certificazioni etiche PAS 24000.

In questo contesto Daimler Buses Italia S.p.A., nel mese di dicembre 2025, ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- Redazione della Politica aziendale (UNI/PdR 125:2022 e PAS 24000:2022);
- Implementazione di un Sistema di Gestione Integrato Parità di genere e Responsabilità Sociale secondo la norma UNI/PdR 125:2022 e PAS 24000:2022;
- Redazione del Bilancio Sociale PAS 24000.

Si è deciso di redigere il primo bilancio sociale con riferimento al periodo 01/01/2025-31/03/2026. Il presente, pertanto, è il primo bilancio.

L'obiettivo del Bilancio Sociale PAS 24000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti realizzati da Daimler Buses Italia S.p.A per garantire la conformità ai requisiti della norma PAS 24000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

# 1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

## 1.1 Presentazione dell'Azienda

Indicatori sociali	2025
Numero Soci Lavoratori	0
Numero Operai	91
Numero impiegati	99
Numero collaboratori a progetto	0
Numero di collaboratori esterni	2
Numero tirocinanti/stagisti	2
Numero di apprendisti	31
Numero infortuni sul lavoro	10
<i>Di cui infortuni in itinere</i>	<i>0</i>
Numero di Somministrati	10

## 1.2 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di Daimler Buses Italia S.p.A. sono:

- Perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia;
- Correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- Promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato;
- Trasparenza e dialogo con le istituzioni.

## 1.3 Principali parti interessate

Con il termine "parti interessate" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a Daimler Buses Italia S.p.A. che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, etc.

Di seguito vengono presentati le principali parti interessate di Daimler Buses Italia S.p.A.

### **Soci**

*Socio unico:* Daimler Buses GmbH

*Capogruppo:* Daimler Truck AG

### **Personale**

Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

- Operai
- Impiegati
- Quadri
- Dirigenti
- Apprendisti Impiegati
- Apprendisti Operai

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

## **Società controllate e collegate**

*Società controllate:* nessuna

*Società collegate (riportiamo solo quelle con cui intratteniamo rapporti commerciali):*

- Daimler Truck Italia s.r.l.
- Daimler Truck Financial Services Italia S.p.A
- Daimler Truck Retail Italia S.r.l.
- Daimler Buses France S.A.S.U.
- Daimler Buses Austria GmbH
- Daimler Buses UK Ltd
- Daimler Buses Schweiz AG
- Daimler Buses Belgium NV
- Daimler Buses Nederland B.V.
- Daimler Buses Sverige AB
- Daimler Buses Portugal, S.A.
- Daimler Buses Solutions GmbH
- Daimler Buses España, S.A.U.
- Daimler Buses Česká republika s.r.o.

## **Fornitori e sub-fornitori**

Principale fornitore di veicoli completamente assemblati e di pezzi di ricambio è Daimler Buses GmbH.

I fornitori attivi sono 2.350 unità, da cui acquistiamo pezzi di ricambio, servizi di assistenza/riparazione, attrezzature, consulenze, servizi IT, servizi bancari, manutenzioni, trasporti, assicurazioni, noleggio auto, etc.

L'azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma PAS 24000 richiede di soddisfare; a tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura.

## **Service Partner Autorizzati**

Altro partner fondamentale per l'Azienda sono i 51 Service Partner Autorizzati (SPA) che ci permettono di fornire ai nostri Clienti un servizio di assistenza sugli autobus MB e Setra sull'intero territorio italiano.

## **Clienti**

L'Azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

## **Istituzioni & Comunità**

L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:

- Agenzia delle Entrate;
- ARPAE, Provincia Autonoma di Bolzano, Provincia di Varese, Città Metropolitana di Roma Capitale;
- ASL di zona, INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro;
- Camere di Commercio di Bolzano, Milano, Modena, Monza-Brianza, Pavia, Roma e Varese;
- Comuni di Besnate, Bomporto, Bressanone, Monterotondo;
- Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;
- Motorizzazione Civile;
- Vigili del fuoco.

### **Associazioni e ONG**

Dal 2023, l'Azienda si impegna a individuare e sostenere iniziative promosse da enti locali a favore delle fasce più vulnerabili della popolazione del territorio.

### **Enti di certificazione**

L'Azienda certificherà il proprio Sistema di Gestione PAS 24000 nel corso del 2026 con Certiquality Srl.

### **Sindacati**

L'Azienda si impegna ad interagire con le seguenti associazioni sindacali:

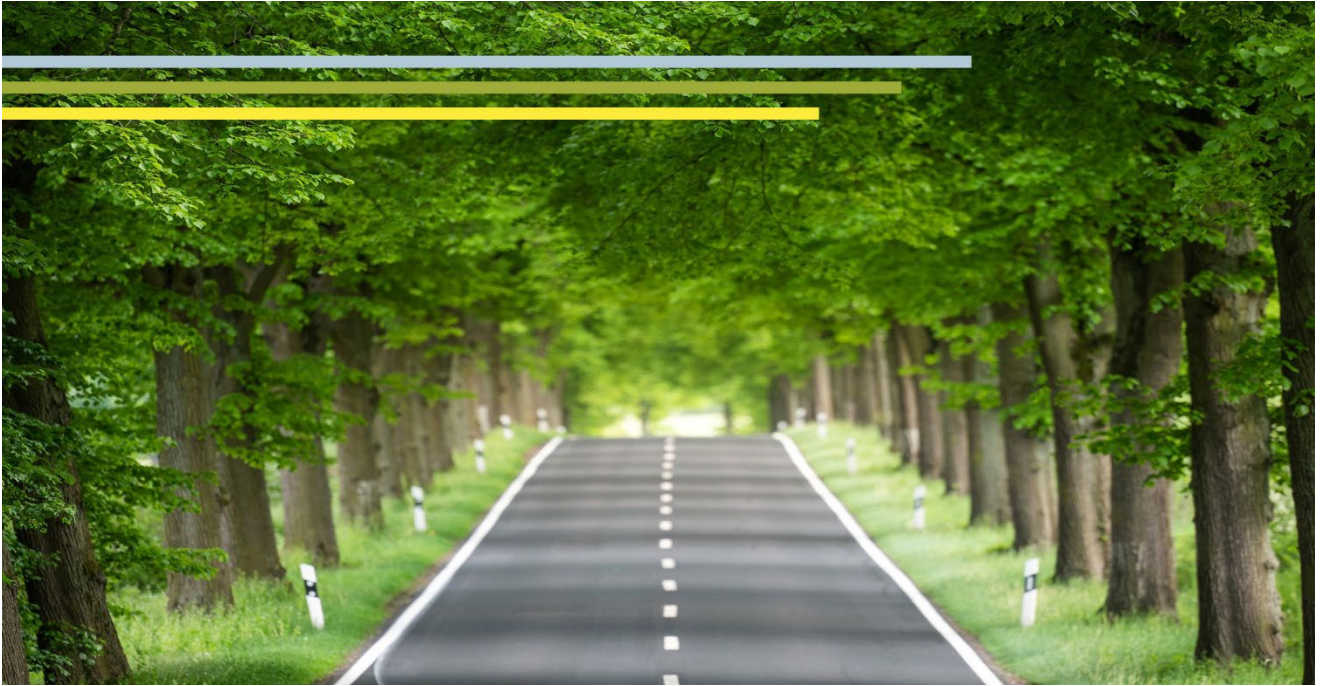
- FIOM
- UILM

## **1.4 Politica della Responsabilità Sociale**

Daimler Buses Italia S.p.A. ha definito e adottato una Politica del Sistema di Gestione Integrato, comprensiva degli aspetti di responsabilità sociale in conformità alla norma PAS 24000.

La Politica rappresenta il riferimento per l'impostazione del Sistema di Gestione Sociale e per la definizione degli obiettivi e delle azioni di miglioramento riportati nel presente Bilancio.

La Politica è approvata dalla Direzione, riesaminata periodicamente e resa disponibile a tutte le parti interessate attraverso i canali aziendali ufficiali.



## 2. REQUISITI DELL' ANNEX A DELLA NORMA PAS 24000:2022

*Nell'allegato **Indicatori Bilancio Sociale** sono presenti tutti gli indicatori rilevati e misurati per ogni punto della norma.*

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000	L'impegno dell'organizzazione
<b>A.1- POLITICA DEI DIRITTI UMANI</b>	
1. Viene fatto un inventario dei rischi legati ai diritti umani.	Daimler Buses Italia S.p.A. ha previsto e attuato specifiche istruzioni e strumenti di gestione per identificare e valutare i rischi connessi al Sistema di Gestione Sociale, inclusi i rischi relativi al mancato rispetto dei diritti umani. La valutazione dei rischi viene riesaminata almeno annualmente e, ove necessario, aggiornata nel caso l'organizzazione interfacci nuovi rischi o nel caso gli indicatori di performance sociale siano in peggioramento. Per fare ciò, Daimler Buses Italia S.p.A. si avvale anche di consulenti esterni con idoneità tecnico professionale verificata.
2. Le attività dell'organizzazione non causano impatti negativi sui diritti umani. Gli impatti che si verificano vengono affrontati.	Daimler Buses Italia S.p.A. opera nel rispetto delle normative applicabili e dei principi definiti dal Daimler Truck Code of Conduct in tema di rispetto dei diritti umani. Eventuali reclami, segnalazioni o non conformità sono gestiti attraverso le istruzioni aziendali applicabili, con l'individuazione di azioni correttive e di miglioramento.
3. Le attività dell'organizzazione non provocano impatti negativi sui diritti umani. Gli impatti che si	Daimler Buses Italia S.p.A. monitora le proprie attività interne e i rapporti con le parti

verificano vengono affrontati.	interessate, con particolare riferimento a lavoratori, fornitori e partner commerciali. Qualora emergano situazioni potenzialmente critiche, Daimler Buses Italia S.p.A. si impegna a valutarle tempestivamente, trattarle secondo le modalità previste dal Sistema di Gestione Integrato e adottare azioni idonee a prevenirne il ripetersi.
4. Viene stabilito, attuato e mantenuto un processo di due diligence sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come l'organizzazione affronta i suoi impatti (compresi gli impatti dei suoi fornitori) sui diritti umani, e sui processi che consentono di porre rimedio a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani causato dall'organizzazione o a cui essa contribuisce. Questo processo di due diligence mira a evitare impatti negativi sui diritti umani direttamente collegati alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'organizzazione e a prevenire o mitigare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani nelle sue relazioni commerciali, anche se l'organizzazione non ha contribuito a tali impatti.	Daimler Buses Italia S.p.A. ha previsto un processo di due diligence sui diritti umani e sui principi etici, applicato alle attività interne e, ove pertinente, alla catena di fornitura. In particolare, nella gestione dei fornitori sono richieste impegni relativi al rispetto dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori, al divieto di lavoro minorile e forzato, alla salute e sicurezza, alla libertà di associazione, alla parità di genere e alla responsabilità sociale. L'eventuale presenza di certificazioni PAS 24000, SA8000, UNI/PdR 125 o equivalenti viene considerata in fase di valutazione e qualifica del fornitore.
<b>Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000</b>	<b>L'impegno dell'organizzazione</b>
<b>A.2- LAVORO FORZATO</b>	
1. L'organizzazione non intraprende, sostiene o tollera l'impiego con la forza o la costrizione. Tutti i lavoratori (compresi i detenuti) entrano in servizio volontariamente e possono recedere con un ragionevole preavviso.	Daimler Buses Italia S.p.A. si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato. Non richiediamo al personale assunto in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale. Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni. Respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale. Gli orari di lavoro con le relative pause sono comunicati in modo trasparente all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro con la nostra organizzazione. In caso di utilizzo di agenzie per il lavoro nel reclutamento del personale, verificiamo che le prassi adottate rispettino i requisiti relativi al lavoro forzato. Non vengono utilizzati intermediari non abilitati. Daimler Buses Italia S.p.A. eroga anticipazioni del TFR in ossequio alle disposizioni di Legge in materia. Non offriamo attività di archiviazione dei documenti dei lavoratori che hanno l'obbligo di custodirli in proprio.
2. L'organizzazione non obbliga nessuna persona a lavorare sotto la minaccia di una pena o di una sanzione.	
3. Ai lavoratori non vengono trattenuti documenti personali o altri beni di valore, come permessi di lavoro o documenti di viaggio, né viene loro richiesto di depositarli presso il datore di lavoro e/o il reclutatore.	
4. Non vengono addebitati compensi o costi correlati (direttamente o indirettamente, in tutto o in parte) ai richiedenti e ai lavoratori per servizi direttamente collegati all'assunzione o al lavoro che possono portare a situazioni di lavoro forzato o obbligatorio.	
5. Non vengono richiesti depositi monetari, garanzie finanziarie o collaterali o beni personali come condizione di impiego.	
6. I lavoratori non sono tenuti in schiavitù dal debito o costretti a lavorare per un datore di lavoro o per qualsiasi altra entità per pagare il debito.	
7. Se i lavoratori hanno a disposizione anticipi e prestiti, esiste una politica scritta sui termini e le	

condizioni, comunicata ai lavoratori in modo comprensibile. Questi termini (e i relativi tassi di interesse) non vengono utilizzati per vincolare i lavoratori all'impiego.	<p>Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, Daimler Buses Italia S.p.A. è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.</p> <p>La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente. Daimler Buses Italia S.p.A. offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, etc., direttamente all'ufficio Risorse Umane oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.</p>
8. Se è prevista un'opzione di archiviazione sicura per i documenti personali e gli oggetti di valore: a) è una scelta dei lavoratori quella di utilizzare l'archiviazione; b) siano conservati i registri di archiviazione; e c) i lavoratori hanno libero accesso ai loro beni;	
9. Quando vengono utilizzate agenzie di collocamento o appaltatori, queste agenzie sono tenute a: a) rispettare i requisiti legali nazionali applicabili; b) essere autorizzati o certificati dall'autorità nazionale competente, se applicabile; c) rispettare i requisiti della Tabella A.2 sul lavoro forzato e le commissioni di reclutamento; e d) non intraprendere pratiche di reclutamento fraudolente o corrotte.	
10. L'organizzazione non limita la libertà di movimento dei lavoratori. L'organizzazione non impone ai lavoratori di rimanere sul posto di lavoro al termine dell'orario di lavoro, né li confina in alcun alloggio per lavoratori.	
11. Se vengono riscontrati casi di lavoro forzato o obbligatorio, l'organizzazione mette in atto una riparazione efficace, come il risarcimento dei danni personali e materiali. Le azioni di rimedio intraprese vengono verificate e registrate, il piano di rimedio viene documentato e vengono messe in atto azioni per evitare che si ripetano.	
<b>Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000</b>	<b>L'impegno dell'organizzazione</b>
<b>A.3- LAVORO MINORILE</b>	
1. L'organizzazione si conforma all'età minima di lavoro che non deve essere inferiore a 15 anni o all'età minima definita dalle disposizioni di legge applicabili o all'età di completamento dell'istruzione obbligatoria, a seconda di quale sia più alta.	<p>Daimler Buses Italia S.p.A. opera nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro minorile e tutela dei giovani lavoratori. Il principio generale adottato dall'organizzazione è che l'accesso al mondo del lavoro avvenga nel rispetto dell'età minima prevista dalla legislazione applicabile e successivamente all'assolvimento dell'obbligo di istruzione.</p> <p>L'organizzazione riconosce la possibilità di inserire giovani lavoratori attraverso gli strumenti previsti dalla normativa vigente, quali percorsi di apprendistato, stage, tirocini e altre iniziative di formazione e orientamento al lavoro, garantendo in ogni caso il rispetto delle disposizioni legislative applicabili e la tutela del percorso formativo del giovane.</p>
2. Vengono forniti dettagli su eventuali bambini di età inferiore ai 15 anni che lavorano presso il sito.	
3. Quando l'organizzazione applica il lavoro per i programmi di formazione/apprendistato, questi non sono sfruttati e sono in linea con i requisiti legali nazionali.	
4. L'organizzazione non impiega lavoratori di età inferiore ai 18 anni nelle ore notturne o in condizioni di pericolo.	
5. L'organizzazione stabilisce meccanismi di verifica dell'età per tutti i lavoratori e mantiene registri validi di verifica dell'età.	

<p>6. L'organizzazione si assicura che, se viene riscontrato lavoro minorile, vengano messe in atto procedure efficaci di rimedio che mettano al primo posto l'interesse del bambino. Il piano di riparazione viene documentato e verificato e vengono messe in atto azioni per evitare che si ripeta.</p>	<p>Sono state definite e attuate specifiche modalità operative finalizzate a garantire che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Non vengano assunti lavoratori al di sotto dell'età minima prevista dalla normativa applicabile;</li> <li>- Sia verificata l'età dei lavoratori nell'ambito del processo di assunzione mediante la raccolta della documentazione prevista;</li> <li>- Siano diffusi i principi del Sistema di Gestione Integrato, del Code of Conduct e della responsabilità sociale ai lavoratori e agli stakeholder;</li> <li>- Sia effettuato un monitoraggio dei fornitori e delle parti esterne maggiormente esposte al rischio di violazioni dei diritti umani e di sfruttamento del lavoro minorile;</li> <li>- In caso di apprendistato, stage, tirocinio o altri percorsi di inserimento lavorativo, venga individuata una figura aziendale di riferimento incaricata di supportare il lavoratore e verificare che le attività siano svolte nel rispetto dei requisiti normativi e formativi applicabili.</li> </ul>
<p>L'organizzazione non falsifica alcuna informazione relativa alle sue attività, alla sua struttura e alle sue prestazioni e non è coinvolta in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura</p>	
<p><b>Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000</b></p>	<p><b>L'impegno dell'organizzazione</b></p>
<p><b>A.4- LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE</b></p>	
<p>1. I lavoratori hanno il diritto di aderire o formare sindacati o altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta - o di astenersi dal farlo - e di contrattare collettivamente in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.</p>	<p>Daimler Buses Italia S.p.A. garantisce a tutti i lavoratori il rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL applicato.</p>
<p>2. I rappresentanti dei lavoratori o i membri dei sindacati non sono discriminati o altrimenti penalizzati a causa della loro appartenenza o affiliazione a un sindacato o a un'organizzazione di lavoratori, in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.</p>	<p>L'organizzazione riconosce il diritto dei lavoratori di aderire o non aderire a organizzazioni sindacali di propria scelta e garantisce che nessun lavoratore o rappresentante sindacale sia soggetto a discriminazioni o penalizzazioni per la propria appartenenza o attività sindacale.</p>
<p>3. I rappresentanti dei lavoratori debitamente eletti dai sindacati e da altre organizzazioni dei lavoratori hanno accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.</p>	<p>I rappresentanti dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali possono svolgere le proprie attività di rappresentanza secondo le modalità previste dalla normativa applicabile.</p>
<p>4. Laddove non esistono tutele legali per il diritto alla contrattazione collettiva o alla libertà di associazione, l'organizzazione coinvolge i lavoratori attraverso meccanismi alternativi e legali, ove possibile, per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di avviare un dialogo sulle questioni relative al luogo di lavoro.</p>	<p>Daimler Buses Italia S.p.A. promuove inoltre il dialogo e il coinvolgimento dei lavoratori attraverso i canali di comunicazione interna, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), l'Ambassador Team PAS 24000 e gli</p>

	strumenti di segnalazione messi a disposizione del personale.
<b>Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000</b>	<b>L'impegno dell'organizzazione</b>
<b>A.5- DISCRIMINAZIONE/EQUITA' DI TRATTAMENTO DEI LAVORATORI</b>	
1. Vengono rispettate le pari opportunità e il trattamento in ambito lavorativo e occupazionale. I lavoratori, compresi i lavoratori temporanei e a tempo parziale e gli appaltatori, non sono discriminati nelle pratiche di assunzione o di impiego sulla base di caratteristiche protette dalla legge e di caratteristiche personali che non interferiscono con la capacità di un lavoratore di svolgere un lavoro specifico.	Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione indipendentemente dal genere, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.
2. L'organizzazione non si impegna, sostiene o tollera l'uso o la minaccia di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, bullismo, molestie, comprese quelle sessuali, o abusi di qualsiasi tipo.	L'inquadramento contrattuale avviene nel pieno rispetto del CCNL applicabile e sulla scorta delle mansioni effettivamente eseguite all'interno dell'organizzazione. Le retribuzioni vengono calcolate in base al livello contrattuale del lavoratore in applicazione del CCNL.
3. Le procedure disciplinari scritte sono in vigore e vengono comunicate efficacemente a tutti i lavoratori.	La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti i lavoratori; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.  I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.
4. Tutti i provvedimenti disciplinari vengono registrati.	Daimler Buses Italia S.p.A. rifiuta tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo Statuto dei lavoratori. Se inevitabile, si limita ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei Clienti, dei colleghi e della Direzione.  I lavoratori vengono resi edotti di quali possano essere i provvedimenti disciplinari nel caso dell'inosservanza delle disposizioni statuite nel contratto di lavoro in conformità al CCNL applicato.
<b>Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000</b>	<b>L'impegno dell'organizzazione</b>
<b>A.6- SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	
1. La salute e la sicurezza sul lavoro sono parte integrante del SGS.	La salute e la sicurezza dei lavoratori rappresentano un principio fondamentale per Daimler Buses Italia S.p.A.
2. In tutti i luoghi di lavoro, compresi gli alloggi dei lavoratori e le altre strutture previste o prescritte,	

<p>vengono garantite condizioni di sicurezza, salute e pulizia.</p>	<p>Pertanto:</p>
<p>3 La formazione in materia di salute e sicurezza viene impartita tempestivamente e ripetuta regolarmente, in caso di nuovi lavoratori o di riassunzione e quando i cambiamenti nel processo o nei macchinari presentano nuovi rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organizzazione ottempera agli obblighi imposti dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e provvede alla valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro;</li> </ul>
<p>4. La formazione in materia di salute e sicurezza viene fornita in modo adeguato alle esigenze di tutti i lavoratori, è facilmente comprensibile, è gratuita e avviene durante l'orario di lavoro retribuito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sono nominati il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente, i Preposti e le altre figure previste dalla normativa applicabile;</li> </ul>
<p>5. Vengono conservate registrazioni scritte di tutti gli incidenti relativi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro e in altre strutture, come previsto o richiesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- È garantita ai lavoratori la possibilità di eleggere il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);</li> </ul>
<p>6. Le cause degli incidenti di salute e sicurezza vengono determinate quando si verificano e vengono intraprese azioni correttive appropriate per evitare il ripetersi di incidenti simili.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ai nuovi assunti vengono fornite informazione e formazione sui rischi per la salute e sicurezza e consegnato il materiale informativo previsto dalla normativa applicabile (art. 36 D.lgs. 81/08 e S.m.i.) prima dell'avvio delle attività lavorative;</li> </ul>
<p>7. Vengono forniti gratuitamente dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati ed efficaci. I DPI vengono mantenuti e sostituiti se necessario. I lavoratori vengono istruiti sul loro corretto utilizzo e monitorati.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Viene erogata formazione periodica a tutto il personale in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli orari di lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 37 D.lgs. 81/08 e S.m.i.);</li> </ul>
<p>8. In caso di incidenti o inconvenienti sul posto di lavoro, sono in vigore disposizioni chiare per fornire il primo soccorso e l'assistenza medica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria vengono sottoposti a visita medica preventiva e periodica secondo le scadenze previste dal protocollo sanitario applicabile;</li> </ul>
<p>9. A tutti i lavoratori vengono forniti gratuitamente acqua potabile e servizi igienici puliti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sono forniti gratuitamente ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale necessari allo svolgimento delle attività lavorative;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sono nominati gli Addetti al Primo Soccorso;</li> <li>- Sono nominati gli Addetti alla Gestione delle Emergenze e alla Prevenzione Incendi;</li> <li>- Vengono affidati a soggetti qualificati gli interventi di manutenzione necessari a garantire la sicurezza di impianti, attrezzature e luoghi di lavoro;</li> <li>- Gli infortuni vengono registrati e gestiti secondo quanto previsto dalla normativa vigente; le relative cause vengono analizzate, con il supporto del Servizio di prevenzione e protezione, al fine di individuare eventuali azioni correttive e preventive;</li> <li>- Sono definite specifiche modalità operative per la gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;</li> <li>- Sono definite procedure per la gestione delle emergenze e vengono effettuate periodicamente prove di emergenza finalizzate a verificarne l'efficacia;</li> </ul>

	- È garantita ai lavoratori la disponibilità di acqua potabile, servizi igienici e ambienti di lavoro adeguati sotto il profilo della salute, della sicurezza e dell'igiene.
<b>Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000</b>	<b>L'impegno dell'organizzazione</b>
<b>A.7- SICUREZZA DEGLI EDIFICI</b>	
1. Le uscite di sicurezza, le vie di fuga, le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono adeguatamente segnalati secondo gli standard nazionali e di settore. Le uscite di sicurezza e le vie di fuga sono aperte, accessibili e prive di ostacoli in modo da consentire un'evacuazione sicura in caso di emergenza.	Daimler Buses Italia S.p.A. garantisce il rispetto dei requisiti applicabili in materia di sicurezza degli edifici e prevenzione incendi presso tutte le sedi aziendali.  Le uscite di emergenza, le vie di esodo, la segnaletica di sicurezza, le attrezzature antincendio e gli altri presidi di emergenza sono mantenuti accessibili, identificabili e conformi ai requisiti normativi applicabili.
2. Le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono testati o ispezionati in conformità ai requisiti legali nazionali o di settore applicabili.	
3. Vengono adottate misure appropriate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature, compresi gli alloggi dei lavoratori, ove previsti o obbligatori. Se necessario, vengono adottate misure correttive.	Le attrezzature antincendio e gli impianti di sicurezza sono sottoposti a verifiche e manutenzioni periodiche da parte di soggetti qualificati, secondo le scadenze previste dalla normativa vigente e dai piani di manutenzione adottati dall'organizzazione.
4. Se sono previste o obbligate strutture di alloggio, queste sono situate separatamente dalle strutture di produzione o stoccaggio.	Daimler Buses Italia S.p.A. monitora periodicamente lo stato degli edifici, degli impianti, delle attrezzature e dei luoghi di lavoro al fine di garantirne condizioni adeguate di sicurezza e, ove necessario, definisce e attua gli opportuni interventi correttivi.
L'organizzazione non falsifica alcuna informazione relativa alle sue attività, alla sua struttura e alle sue prestazioni e non è coinvolta in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura	L'organizzazione non dispone di strutture di alloggio per i lavoratori.
<b>Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000</b>	<b>L'impegno dell'organizzazione</b>
<b>A.8- RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI</b>	
1. I lavoratori sono informati sulle loro condizioni di lavoro per iscritto e in modo comprensibile prima dell'assunzione.	Daimler Buses Italia S.p.A. procede a inquadrare i propri lavoratori nel rispetto del CCNL applicabile, attraverso la formalizzazione della proposta di assunzione per iscritto ove si riportano in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta.
2. Il lavoro viene svolto da persone con un rapporto di lavoro formale verificabile in conformità ai requisiti legali nazionali applicabili.	
3. Non vengono utilizzati accordi di lavoro per evitare gli obblighi nei confronti dei lavoratori ai sensi delle leggi nazionali sul lavoro e sulla sicurezza sociale.	Tutti i lavoratori vengono assunti regolarmente con le comunicazioni di rito ai vari enti nelle tempistiche previste per Legge.
4. Il compenso per le ore di lavoro standard soddisfa o supera i minimi salariali previsti dalla legge, gli standard industriali o i contratti collettivi di	Il compenso pattuito è conforme alle tabelle salariali poste nel CCNL applicabile per la

lavoro (ove applicabili).	mansione e relativo livello assegnato.
5. I salari vengono pagati regolarmente, tempestivamente e per intero. Tutti i pagamenti vengono effettuati direttamente al dipendente in valuta legale o su un conto bancario a lui intestato.	Il pagamento degli stipendi e dei salari avviene entro il giorno 10 del mese successivo la prestazione lavorativa tramite bonifico bancario esclusivamente sul conto corrente intestato al lavoratore.
6. Quando stabilisce un tasso di retribuzione per la produzione, la quota o il lavoro a cottimo, l'organizzazione consente ai lavoratori di guadagnare almeno un salario che soddisfi o superi i salari minimi legali applicabili, gli standard industriali o i contratti collettivi di lavoro (ove applicabili) nell'ambito di un orario di lavoro standard.	Nel caso l'azienda richieda straordinari ai propri lavoratori, le ore di straordinario non potranno mai superare il numero di ore massimo previsto nel CCNL applicato. Tutte le ore di straordinario, che non siano già conteggiate in una voce di straordinario a forfait, vengono puntualmente e regolarmente rendicontate e pagate nel cedolino nei termini previsti dal CCNL e dalla Legge.
7. Tutti i lavoratori sono compensati per tutti gli straordinari come richiesto dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo di lavoro, a seconda di quale dei due offre maggiori benefici o protezione ai lavoratori.	Entro il giorno 10 del mese successivo la prestazione lavorativa, il lavoratore riceve la busta paga con il dettaglio degli importi, anche di quelli in detrazione.
8. Tutti i lavoratori ricevono, ogni volta che vengono pagati, dettagli chiari e scritti sul loro salario per il periodo di paga in questione.	L'azienda applica detrazioni del salario in busta paga per dar seguito a una misura disciplinare solo per le sanzioni che lo prevedono così come definito dal CCNL.
9. Non vengono effettuate detrazioni dal salario a meno che non siano consentite dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo. I lavoratori sono informati di eventuali detrazioni per iscritto e in modo comprensibile.	Nel caso un lavoratore abbia richiesto benefici previsti dalla Legge, l'organizzazione, senza indugi, dà seguito alla richiesta presso gli enti competenti in materia.
10. Non vengono effettuate detrazioni dal salario come misura disciplinare.	
11. Tutti i benefici e le agevolazioni previsti dalla legge sono forniti a tutti i lavoratori.	
<b>Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000</b>	<b>L'impegno dell'organizzazione</b>
<b>A.9- ORARIO DI LAVORO</b>	
L'orario di lavoro standard è conforme ai requisiti legali nazionali, ai contratti collettivi o agli standard industriali, ma non supera le 48 ore, esclusi gli straordinari.	Daimler Buses Italia S.p.A. disciplina l'orario di lavoro, le pause, i riposi, i permessi e gli eventuali straordinari nel rispetto della normativa vigente e del CCNL applicato.
Laddove le disposizioni di legge nazionali applicabili stabiliscono eccezioni al limite di ore di lavoro totali (60 ore settimanali, compresi gli straordinari), vengono adottate misure di salvaguardia adeguate a proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori.	L'organizzazione monitora gli istituti contrattuali dei lavoratori, quali ore di straordinario, ferie e permessi, al fine di garantirne la corretta fruizione e verificare il rispetto dei limiti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva.
Quando il totale delle ore lavorative supera le 60 ore settimanali, compresi gli straordinari, viene riportato il totale delle ore lavorate.	Gli eventuali straordinari sono gestiti secondo le esigenze organizzative e produttive e non costituiscono una modalità ordinaria di organizzazione del lavoro. In ogni caso, gli straordinari sono effettuati nel rispetto delle
Gli straordinari concordati con i lavoratori e i requisiti per gli straordinari non comportano il lavoro forzato.	
Gli straordinari non sono richiesti regolarmente.	
Tutti i lavoratori hanno diritto a pause durante i turni di lavoro.	

I lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo di 24 ore consecutive per ogni settimana.	disposizioni applicabili e non configurano alcuna forma di lavoro forzato.
Laddove i requisiti legali nazionali applicabili stabiliscono eccezioni al numero minimo di giorni di riposo, vengono adottate misure di salvaguardia adeguate a proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. Come minimo, ai lavoratori sono concessi due giorni di riposo, ciascuno di 24 ore consecutive, in un periodo di 14 giorni.	Daimler Buses Italia S.p.A. garantisce ai lavoratori il diritto alle pause, ai riposi giornalieri e settimanali, alle ferie, ai permessi retribuiti e ai congedi previsti dalla normativa vigente e dal CCNL applicato, adottando le necessarie misure organizzative a tutela della salute, della sicurezza e del benessere delle persone.
Ai lavoratori sono concessi permessi retribuiti (festività pubbliche e annuali, congedi di maternità/paternità, congedi di malattia, etc.).	
<b>Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000</b>	<b>L'impegno dell'organizzazione</b>
<b>A.10- MECCANISMO DI RECLAMO</b>	
È stata stabilita una procedura scritta per affrontare i reclami o le preoccupazioni. Il meccanismo di reclamo è accessibile a tutti i lavoratori e alle parti esterne.	Daimler Buses Italia S.p.A. ha definito specifiche modalità per la gestione di segnalazioni, reclami, incidenti, non conformità e situazioni potenzialmente contrarie ai principi della responsabilità sociale e della parità di genere.
È garantita la riservatezza di qualsiasi reclamo sollevato e le informazioni vengono rivelate solo se necessarie per indagare e gestire il reclamo.	
Nessun lavoratore o soggetto esterno che presenti un reclamo in buona fede subisce ritorsioni.	L'organizzazione mette a disposizione dei lavoratori e delle parti interessate il sistema di segnalazione SpeakUp, accessibile anche in forma anonima, attraverso il quale è possibile segnalare comportamenti, situazioni o eventi ritenuti non conformi ai principi del Code of Conduct, della PAS 24000, della UNI/PdR 125 e della normativa applicabile.  Le segnalazioni vengono gestite nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tutela del segnalante. Nessun lavoratore o soggetto esterno che presenti una segnalazione in buona fede è soggetto a discriminazioni, ritorsioni o trattamenti sfavorevoli. Le informazioni raccolte vengono trattate esclusivamente per le finalità di analisi e gestione della segnalazione e nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.
<b>Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000</b>	<b>L'impegno dell'organizzazione</b>
<b>A.11- ETICA AZIENDALE</b>	
L'organizzazione non è e non viene coinvolta in alcun atto di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o in alcuna forma di corruzione, né direttamente né indirettamente	Daimler Buses Italia S.p.A. opera nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, integrità, trasparenza e responsabilità definiti dal Daimler
L'organizzazione non falsifica alcuna informazione relativa alle sue attività, alla sua struttura e alle sue prestazioni e non è coinvolta in alcun atto di falsa	

dichiarazione nella catena di fornitura	<p>Truck Code of Conduct e dalle proprie regole aziendali.</p> <p>L'organizzazione non tollera alcuna forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita, frode o altro comportamento contrario ai principi etici e alla normativa applicabile.</p> <p>Il Code of Conduct è reso disponibile ai lavoratori e costituisce un riferimento per lo svolgimento delle attività aziendali e per i rapporti con Clienti, fornitori, partner commerciali e altre parti interessate.</p> <p>Daimler Buses Italia S.p.A. si impegna a garantire che le informazioni comunicate all'interno e all'esterno dell'organizzazione siano corrette, complete e veritiere e a prevenire qualsiasi forma di falsa dichiarazione o comportamento non conforme lungo la propria catena di fornitura.</p>
---	---

Per ogni requisito della norma PAS 24000, Daimler Buses Italia S.p.A. si è posta i seguenti obiettivi:

Rif. PAS 24000	OBIETTIVO	OBIETTIVO SPECIFICO	STRUMENTI	SCADENZA	RESPONSABILE
<b>A.1 – Politica dei diritti umani</b>	Verifica continua della conformità legislativa	Valutare leggi e norme sui diritti umani	Consulenza di terze parti, verifiche da parte di casa madre	31/12/2026	Responsabile Risorse Umane, Responsabile Legal & Compliance
<b>A.2 – Lavoro forzato</b>	Monitoraggio clima aziendale	Valutare il clima aziendale e il benessere organizzativo	Questionario clima aziendale e canali di segnalazione	31/12/2026	Responsabile Risorse Umane, Legale Rappresentante
<b>A.3 – Lavoro minorile</b>	Prevenzione del lavoro minorile	Verificare il rispetto dei requisiti di età minima e dei percorsi formativi	Verifica documentale e monitoraggio fornitori in caso di coinvolgimento APL	31/12/2026	Responsabile Risorse Umane
<b>A.4 – Libertà di associazione</b>	Collaborazione con i lavoratori	Incontri con i rappresentanti dei lavoratori per valutare l'andamento del sistema e le eventuali problematiche emerse	Riunioni periodiche e confronto	31/12/2026	RSPP, Responsabile Risorse Umane, Legale Rappresentante

<b>A.5 – Discriminazione / Equità di trattamento</b>	Diffusione del principio di non discriminazione	Promuovere inclusione, rispetto e pari opportunità	Formazione, comunicazioni interne e canali di segnalazione	31/12/2026	Responsabile Legal & Compliance
<b>A.6 – Salute e sicurezza sul lavoro</b>	Monitoraggio e prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza	Prevenire infortuni, malattie professionali e il rischio stress lavoro correlato	Formazione, sorveglianza sanitaria e monitoraggi periodici	31/12/2026	RSPP
<b>A.7 – Sicurezza degli edifici</b>	Mantenimento della sicurezza degli ambienti di lavoro	Garantire l'efficienza delle misure di prevenzione ed emergenza	Manutenzioni, verifiche periodiche e prove di emergenza	31/12/2026	RSPP, Responsabili di filiale
<b>A.8 – Rapporti di lavoro e contrattuali</b>	Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori sulle tematiche HR	Costante informazione sul rapporto di lavoro e sui diritti previsti dal CCNL	Comunicazioni interne e supporto HR	31/12/2026	Responsabile Risorse Umane
<b>A.9 – Orario di lavoro</b>	Monitoraggio degli istituti contrattuali	Garantire una corretta gestione di straordinari, ferie e permessi	Monitoraggio presenze, pianificazione ferie e riduzione delle ferie residue	31/12/2026	Responsabile Risorse Umane, Responsabili di reparto
<b>A.10 – Meccanismo di reclamo</b>	Gestione tempestiva delle segnalazioni	Garantire la presa in carico e la gestione delle segnalazioni ricevute	Procedura segnalazioni e monitoraggio delle azioni conseguenti	31/12/2026	Responsabile Legal & Compliance, Comitato Parità di Genere, Direzione (tematiche riservate)
<b>A.11 – Etica aziendale</b>	Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori	Diffondere i principi del Codice Etico e della responsabilità sociale	Formazione e comunicazioni aziendali	31/12/2026	Responsabile Legal & Compliance, Direzione



## 3. SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE

### 3.1 Introduzione

Daimler Buses Italia S.p.A. ha implementato un Sistema di Gestione Integrato conforme ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 e della PAS 24000:2022, con l'obiettivo di promuovere la parità di genere, la tutela dei diritti umani e la responsabilità sociale lungo i propri processi aziendali.

Il Sistema è gestito attraverso una struttura documentale che comprende:

- Il Manuale del Sistema di Gestione Integrato, che descrive il campo di applicazione, la politica aziendale, i ruoli, le responsabilità e le modalità di gestione dei requisiti della UNI/PdR 125 e della PAS 24000;
- Le procedure e le istruzioni operative predisposte per disciplinare i processi rilevanti ai fini della responsabilità sociale e della parità di genere;
- Le registrazioni e gli indicatori che consentono di monitorare l'efficacia del sistema e il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'organizzazione.

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività realizzate per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

Il Sistema viene periodicamente monitorato attraverso attività di formazione, consultazione delle parti interessate, audit interni, monitoraggio degli indicatori e riesami della Direzione.

### 3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

Nel corso del 2026 Daimler Buses Italia S.p.A. ha avviato attività di informazione e sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale, dei diritti umani, della parità di genere e della prevenzione delle discriminazioni. La formazione è stata erogata attraverso sessioni dedicate al personale impiegatizio e momenti informativi rivolti al personale operativo, con l'obiettivo di diffondere i principi del Sistema di Gestione Integrato e favorire la partecipazione attiva dei lavoratori.

<b>Tipologia di formazione</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Nr. ore</b>	<b>Nr. partecipanti</b>
Formazione online in modalità sincrona (live) con docenti	White collars	1h/formazione in 4 sessioni plenarie	125
Formazione online in modalità asincrona (registrata)	Blue collars	0,25h/formazione per ogni blue collar	241

### **3.3 Dialogo con le parti interessate**

Daimler Buses Italia S.p.A. ha identificato le proprie parti interessate rilevanti e ne monitora periodicamente esigenze ed aspettative attraverso le modalità definite nel Sistema di Gestione Integrato.

### **3.4 Controllo dei fornitori**

Daimler Buses Italia S.p.A. considera i propri fornitori parte integrante del percorso di responsabilità sociale. Nell'ambito dei processi di qualifica e monitoraggio dei fornitori vengono presi in considerazione anche aspetti connessi al rispetto dei diritti umani, delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza e dei principi etici.

Daimler Buses Italia S.p.A. considera i propri fornitori parte integrante del percorso di responsabilità sociale.

Nell'ambito dei processi di qualifica e monitoraggio dei fornitori vengono presi in considerazione anche aspetti connessi al rispetto dei diritti umani, delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza e dei principi etici.

In particolare, ai fornitori già presenti in anagrafica è stata inviata una lettera di impegno, considerata accettata per tacito assenso. Ai nuovi fornitori, invece, l'impegno viene richiesto direttamente in fase di registrazione: la mancata accettazione comporta l'esclusione dall'inserimento in anagrafica.

### **3.5 Verifiche ispettive**

Il Sistema di Gestione Integrato viene periodicamente sottoposto ad audit interni finalizzati a verificare la conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, della PAS 24000:2022 e delle procedure aziendali applicabili.

Nel corso del 2026 sarà svolto un ciclo di audit interni volto a verificare l'efficace attuazione del sistema e a individuare eventuali opportunità di miglioramento.

Gli esiti delle verifiche vengono analizzati dalla Direzione e costituiscono uno degli elementi di ingresso per il riesame del sistema.

### **3.6 Riesame della Direzione**

La Direzione riesamina periodicamente il Sistema di Gestione Integrato al fine di verificarne l'adeguatezza, l'efficacia e l'allineamento agli obiettivi aziendali.

Il riesame prende in considerazione, tra gli altri elementi, i risultati degli audit interni, le segnalazioni ricevute, il monitoraggio degli indicatori sociali, gli esiti delle attività di consultazione delle parti interessate, lo stato delle azioni di miglioramento e l'evoluzione del contesto interno ed esterno.

Le risultanze del riesame costituiscono la base per la definizione di nuove azioni e obiettivi di miglioramento.