

Politica integrata qualità, salute e sicurezza, ambiente, energia e etico sociale di Retegas Bari

L'Azienda Municipale Gas S.p.A. di Bari, azienda di distribuzione del gas metano per la città di Bari, fondata nel 1964, e appartenente al Comune di Bari è una delle principali realtà del settore del Mezzogiorno d'Italia.

Si fregia di numerosi traguardi raggiunti soprattutto negli ultimi anni, sia come organizzazione di eccellenza che per gli obiettivi inerenti alle prestazioni di qualità tecniche e commerciali prefissate dalla Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambienti (ARERA).

Da qui anche la nostra ultima identificazione e immagine aziendale attraverso il nuovo logo che ci fa conoscere anche come RETEGAS BARI.

I traguardi e le tappe fondamentali della nostra crescita, in termini di miglioramento continuo, si possono identificare con i seguenti step:

- **2005:** l'Azienda Municipale Gas S.p.A. è dotata di un Sistema di Gestione per la Qualità in conformità alla normativa UNI EN ISO 9001
- **2012:** l'Azienda ha aggiunto la certificazione del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sui luoghi di lavoro secondo gli standard OHSAS 18001 oggi UNI EN ISO 45001:2018
- **2017:** l'azienda ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione Ambientale, secondo la normativa UNI EN ISO 14001:2015, proprio in virtù della nostra posizione di prestigio e di visibilità che dobbiamo orientare impegni a favore dell'ambiente, con la consapevolezza che l'implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla Norma UNI EN ISO 14001:2015 sia un elemento che può rafforzare i nostri risultati per effetto della corretta posizione rispetto alla normativa e del miglioramento delle prestazioni che, come è noto, spesso è sinonimo di miglioramento dei costi
- **2018:** avvio delle attività per l'attuazione del modello SA8000 per ottenere la certificazione del sistema al principio del 2019.
- **2019:** ottenimento del certificato SA8000 che comprova la conformità delle prestazioni rispetto alla normativa.
- **2020:** adeguamento del sistema salute e sicurezza sul lavoro all'ultima normativa vigente UNI EN ISO 45001:2018 per una maggiore aderenza alla integrazione tra le normative di riferimento e una più approfondita analisi del contesto in cui l'organizzazione opera.
- **2022:** l'azienda ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione dell'Energia in conformità alla normativa UNI CEI EN ISO 50001; tale Sistema gestionale, supportato da un sistema di monitoraggio continuo sui consumi energetici specifici di area, ci consente di analizzare dettagliatamente e tenere sotto controllo le prestazioni energetiche al fine di poter stabilire, con consapevolezza, ogni possibile intervento di miglioramento delle prestazioni energetiche ed ogni possibile strategia di contenimento dei consumi energetici. Inoltre, l'azienda ha inserito nel proprio piano strategico investimenti sulle fonti di energia rinnovabili che consentano di adottare un'economia 'green'.
- **2024:** ottenimento della certificazione per la Parità di Genere secondo la PDR 125:2022 dopo un percorso fatto di innovazione organizzativa attraverso l'adozione del lavoro agile, l'introduzione del welfare e il cambiamento culturale con la formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale a una cultura più inclusiva e rispettosa delle diversità.

Il nostro impegno quindi è inteso a sviluppare la nostra mission in aderenza e in conformità ai vincoli normativi di tutela ambientale con l'obiettivo di prevenire e minimizzare gli impatti delle nostre attività ricercando continuamente ogni opportunità di miglioramento capace di incidere sulle prestazioni ambientali; un approccio che ci appartiene per tradizione e cultura ma che intendiamo sviluppare facendo leva su una maggiore consapevolezza e capacità interna di introspezione, di analisi, di decisioni ed operatività.

In virtù di questa crescita, il Management iniziare un approccio concreto al miglioramento delle condizioni lavorative delle risorse umane, non solo nel rispetto delle normative cogenti, ma anche di un miglioramento delle condizioni oggettive di benessere attraverso il raggiungimento di alti standard nel campo etico e sociale e di pari opportunità.

Rispetto a queste ultime tematiche, a cui l'azienda si ispira sono indicati qui di seguito richiamando anche le convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) a cui i principi cardine della normativa si basa.

In linea con questi valori, l'azienda richiama di seguito principi cardine della normativa etico sociale che si ispirano alle convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro):

- **Lavoro infantile:** In conformità alle Convenzioni ILO 138, 142 e alla Raccomandazione ILO 146, in azienda non è assolutamente considerata la possibilità di consentire il lavoro infantile. La rigidità delle procedure di assunzione non prevede margini di errore anche sulla eventuale falsificazione dell'età anagrafica. L'azienda può promuovere le attività di pratica e tirocinio professionale rivolte e limitate alla alternanza scuola lavoro o a stage universitari e post universitari attraverso la stipula di convenzioni con le Università, ma non ottempera nella sua politica la promozione del lavoro infantile.
- **Lavoro forzato o obbligato:** In conformità alle Convenzioni ILO 29, 105, gli orari di lavoro sono disciplinati contrattualmente, così come le attività in straordinario. Pertanto, non si verificano casi di lavoro forzato o obbligato in quanto il sistema è organizzato in modo tale da consentire alle risorse di operare secondo le condizioni contrattuali a tutela dei lavoratori. Situazioni di lavoro straordinario sono disciplinate contrattualmente e regolate da accordi con le Organizzazioni sindacali.

- **Salute & Sicurezza:** L'organizzazione è dotata di un sistema di salute e di sicurezza certificato secondo gli schemi UNI EN ISO 45001:2018. Pertanto, Retegas Bari oltre ad ottemperare ai requisiti cogenti si impegna a garantire standard di sicurezza più vincolanti per assicurare un continuo miglioramento.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione:** In conformità alle Convenzioni ILO 87, 98 e al CCNL acqua gas, l'organizzazione non ostacola la libertà di associazione, ma semmai collabora con le stesse OO.SS. rappresentate in azienda per incontrare le esigenze delle risorse umane.
- **Discriminazione:** In conformità alle Convenzioni ILO 100, 111, 159 si impegna a prevenire qualsiasi discriminazione basata su razza, sesso, età, ceto sociale, origine, religione, invalidità, orientamento sessuale, opinione politica, appartenenza sindacale. In Particolare, si impegna ad incentivare una cultura aziendale basata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e con l'intento di identificare un focus chiaro e strutturato sul tema. Lo scopo è altresì quello di incentivare la diversità in tutte le sue dimensioni in modo da poter creare valore all'interno degli ambienti lavorativi e permettere una valutazione più efficace del rischio collegato al verificarsi di discriminazioni dentro l'azienda.
- **Pratiche disciplinari:** il sistema di gestione per la salute e sicurezza prevede nella struttura documentale, la PSS 08 – Gestione di comportamenti scorretti secondo quanto richiamato nel CCNL gas acqua a cui l'organizzazione fa riferimento per la disciplina dei contratti di lavoro.
- **Orario di lavoro:** in richiamo al punto 2 sul lavoro forzato o obbligato, non sono previste situazioni di lavoro forzato, e l'orario di lavoro è chiaramente comunicato e condiviso così come le pause previste. I lavoratori tenuti al rispetto delle regole di timbratura degli ingressi, delle uscite, delle pause e dei permessi richiesti. Tutte le registrazioni sono mantenute e conservate dall'Ufficio del Personale in formato elettronico per almeno 10 anni.
- **Retribuzione:** la retribuzione di ciascuna risorsa è attribuita secondo gli inquadramenti e le paghe base richiamate dal contratto collettivo, viene preso in considerazione il salario più alto tra il minimo legale, il salario standard industriale e quello previsto dalla contrattazione collettiva. Vigè il sistema della trasparenza, della chiarezza e della puntualità sul pagamento del salario
- **Sistema di gestione:** il sistema SA 8000 coinvolge e si integra con il già presente ed avviato sistema di sicurezza che vige in azienda dal 2017. Ogni anno, si definiscono sempre nuovi traguardi per il miglioramento delle prestazioni in ambito di salute e sicurezza per il benessere di ciascuna risorsa umana.

Il Sistema di gestione prevede la Procedura di Gestione delle Segnalazione e dei Reclami che consente ai dipendenti di effettuare segnalazioni nominative o anonime rivolte all'azienda su tematiche inerenti al sistema SA8000. È possibile rivolgere le segnalazioni o i reclami, oltre alle modalità richiamate dalla procedura, anche direttamente all'ente di certificazione TUV Austria Hellas Ltd. La mail di riferimento del TUV Austria Hellas è la seguente: info@tuvaustriahellas.gr oppure saas@saasaccreditation.org.

Social Performance Team: Deve essere costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di:

- rappresentante(i) dei lavoratori SA8000. L'azienda deve garantire che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla presente norma;
- management L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della presente norma.

I compiti dell'SPT devono essere:

- **Identificazione e valutazione dei rischi:** Il SPT deve condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT deve inoltre suggerire al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni devono avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema. Il SPT deve condurre queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.
- **Monitoraggio:** Il SPT deve monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità allo Standard;
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT; e
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard.

Esso deve avere l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio. Deve inoltre collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000. Il SPT deve anche facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni preventive identificate. Il SPT deve inoltre organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard. Alla luce dei principi enunciati, l'organizzazione intende conseguire i seguenti obiettivi:

- rispettare le norme vigenti in materia ambientale, in materia di salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro oltre che alle normative regolatorie emanate dalla ARERA;

- effettuare un controllo continuo dei processi aziendali, il monitoraggio degli aspetti/impatti ambientali relativi, dei rischi potenziali che possono inficiare la sicurezza sul posto di lavoro;
- effettuare ricerca in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro per garantire DPI all'avanguardia per il maggiore comfort dei dipendenti
- impegnarsi per gestire i rifiuti in modo da privilegiare, ove possibile, il recupero ed il riciclo piuttosto che lo smaltimento.
- formare ed informare il personale sugli impatti ambientali derivanti dalla propria attività, sulle normative di sicurezza che li riguardano e sugli standard prestazionali stabiliti dalla ARERA
- sensibilizzare i fornitori di beni e servizi sui contenuti della politica ambientale e sui principi di etica sociale e di pari opportunità;
- assicurarsi che la politica sia conosciuta e condivisa e che il relativo sistema di gestione integrato sia compreso, attuato e mantenuto a tutti i livelli dell'organizzazione, sostenuto da periodiche e sistematiche attività di formazione ed addestramento.
- garantire il corretto funzionamento del SPT attraverso una regolamentazione ad hoc che garantisca l'equilibrio nella composizione, la rapidità delle attività di verifica dei rischi e del monitoraggio.

Bari, 14 gennaio 2026

Azienda Municipale Gas S.p.A.

Approvata da Amministratore Unico in data
14.1.2026 (delibera 6/26)