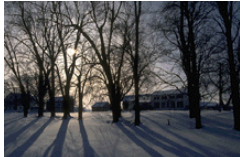
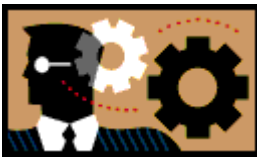


	Raggiungere una posizione di riferimento all'interno del segmento di mercato in cui operiamo. ▪ Impegnarsi a fornire servizi e soluzioni innovative per anticipare i bisogni e le aspettative dei nostri clienti, garantendone la loro completa soddisfazione; ▪ Garantire al Cliente che tutti i servizi siano mirati ed adeguati alle specifiche esigenze manifestate; ▪ Garantire che l'esame delle problematiche e la definizione delle attività da sviluppare nelle diverse situazioni contrattuali, consentano un'efficace prevenzione dei problemi ed una ricerca del continuo miglioramento dei propri processi e servizi.
	Raggiungimento di un elevato grado d'efficienza nell'organizzazione delle risorse interne ed esterne. ▪ Perseguire una costante politica di innovazione degli strumenti operativi ed un'attenta valutazione della crescita delle risorse umane; ▪ Assicurare un costante e continuo addestramento del personale in modo da ampliare il livello di competenza e conoscenza degli elementi normativi (tecnici, economici, legislativi, ecc.) di riferimento; ▪ Definire le necessità di formazione dei collaboratori e provvedere all'effettiva istruzione per soddisfare queste esigenze; ▪ Assicurare che i collaboratori siano consapevoli dei bisogni e delle richieste dei clienti, applichino le procedure e le istruzioni di lavoro create sulla base delle loro esigenze. ▪ Adottare una gestione orientata allo sviluppo delle risorse umane, basata sulla formazione, sull'aggiornamento professionale continuo e sullo sviluppo delle competenze ▪ Ricercare l'ottimizzazione dei processi per raggiungere il massimo livello di efficienza ed efficacia e migliorando la qualità dei servizi;
 	Attenzione focalizzata alla normativa di sicurezza cogente. ▪ La Politica per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori della nostra azienda è mirata ad un impegno costante atto a promuovere la Sicurezza e la Salute di tutti coloro che operano all'interno della struttura aziendale e di tutti coloro che utilizzano i nostri servizi. In particolare la nostra Azienda si impegna a: ▪ Identificare e valutare i pericoli, associati alle proprie attività, opere e servizi, per la salute e sicurezza dei lavoratori e di tutti coloro che possono avere accesso ai luoghi di lavoro; ▪ Effettuare la valutazione ed il controllo dei rischi; ▪ Ribadire la responsabilità nella gestione del SSL a tutti i livelli dell'Organizzazione, dal datore di lavoro fino a ciascun lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze; ▪ Ricercare il miglioramento continuo e la prevenzione; ▪ Rispettare leggi, normative, accordi con la pubblica amministrazione ed altre linee guida riferite alla sicurezza delle proprie attività, processi e servizi; ▪ Considerare la Salute e Sicurezza dei Lavoratori ed i relativi risultati come parte integrante della gestione aziendale; ▪ Attivare e mantenere aggiornate procedure di gestione della sicurezza conformi alla normativa ISO, rispettando i requisiti stabiliti all'interno di dette procedure; ▪ Effettuare periodicamente un riesame, da parte della Direzione, attraverso il quale vengono stabiliti e verificati nel tempo specifici obiettivi rivolti al miglioramento del Sistema di Gestione della Sicurezza; ▪ Definire e diffondere all'interno dell'azienda gli obiettivi di SSL e i relativi programmi di attuazione coinvolgendo il personale, anche attraverso i suoi rappresentanti per la sicurezza. ▪ La Direzione si impegna inoltre a rendere operante e mantenere attiva la presente Politica per la SSL, diffondendola a tutto il personale e mettendola a disposizione delle altre parti interessate quali terzisti, entità esterne all'Azienda e, in generale, di chiunque entri in contatto con le attività, i prodotti ed i servizi della nostra Organizzazione.
	Aumentare i margini di redditività operativa. ▪ Definire e monitorare degli indicatori di performance che forniscano la reale conoscenza riguardo l'efficacia operativa e la competitività della nostra azienda; ▪ Analizzare i risultati per utilizzarli come base per proseguire verso un continuo miglioramento; ▪ Accertare che tutte le funzioni coinvolte ed in particolare i gestori di processo, applichino in modo corretto la politica aziendale.

 	Attenzione focalizzata alla normativa cogente ed al rispetto per l'ambiente circostante. ▪ Garantire il rispetto delle disposizioni legislative e dei regolamenti in materia ambientale, monitorando la loro evoluzione nel tempo. ▪ Sensibilizzare con incontri, il personale dell'azienda all'importanza del rispetto delle procedure del Sistema di Gestione Ambientale e a alla comprensione della politica ambientale e degli obblighi prescritti dalla legislazione, per ottenere una maggiore partecipazione al Sistema. ▪ Prevenire, attraverso la sorveglianza costante delle attività, gli incidenti ambientali o, in generale, le non-conformità del Sistema di Gestione e intervenire immediatamente per la loro rimozione/riduzione, seguendo procedure di gestione delle non-conformità o di emergenza. ▪ Ottimizzare gli impianti e le tecnologie esistenti per risparmiare le risorse naturali e ridurre il consumo di energia, compatibilmente con un'applicazione economicamente sostenibile delle migliori tecniche disponibili; tenere in debito conto l'aspetto della tutela dell'ambiente nel decidere l'acquisizione di nuove tecnologie. ▪ Assicurare che gli impatti ambientali vengano costantemente controllati e mettere a disposizione del pubblico i dati raccolti, nel quadro di un dialogo aperto con le autorità e gli enti pubblici e privati impegnati nelle attività di tutela dell'ambiente, fornendo un contributo adeguato alla collettività. Gli investimenti e i nuovi procedimenti saranno prima discussi con le autorità competenti, per adottare misure preventive contro eventuali fonti di inquinamento. ▪ Considerare come obiettivi di pari dignità l'economicità, la compatibilità ambientale e la sicurezza degli impianti. La produzione e la produttività non devono mai andare a detrimento della protezione ambientale e della sicurezza. ▪ Informare chiunque sia interessato alle attività intraprese per la tutela dell'ambiente e al Sistema di Gestione; curare il dialogo aperto con i vicini e cercare di soddisfare, per quanto possibile, i loro desideri e le loro richieste, al fine di garantire un rapporto di trasparenza e di collaborazione con il tessuto sociale.
	Mantenere uno standard di sicurezza stradale elevato. ▪ La consapevolezza che il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di Sicurezza stradale comporti un significativo beneficio per le tutte le parti interessate, soddisfacendo le attese di miglioramento relative al contesto in cui l'azienda opera; ▪ Assicurare l'impegno della Direzione e di tutte le maestranze affinché sia attuato un piano di riduzione degli incidenti gravi e/o mortali, con il coinvolgimento di tutte le parti interessate; ▪ Mantenere un elevato grado d'efficienza delle attrezzature, impianti e dei mezzi utilizzati.
	Mantenere uno standard di qualità elevato. ▪ Attraverso un'adeguata selezione e valutazione costante dei fornitori siamo in grado di fornire un prodotto/servizio sempre di qualità; ▪ Tramite un costante monitoraggio dei nostri sub fornitori si garantisce il rispetto delle condizioni contrattuali e delle norme di sicurezza; ▪ Grazie ad un coinvolgimento di tutte le maestranze si pensa di poter mantenere un Sistema Integrato efficiente e perfettamente integrato nei processi di lavoro.
	È ferma convinzione della direzione, dell'Organo Direttivo e del Responsabile Anti corruzione: ▪ Conformarsi a tutti i requisiti della norma UNI ISO 37001; ▪ Vietare ogni forma di corruzione adottando un approccio di tolleranza zero nei confronti della stessa; ▪ Osservare le leggi nazionali, le altre Leggi e requisiti vigenti in materia anti-corruzione ▪ Vigilare sull'applicazione del codice etico interno in merito alla regolamentazione della condotta degli affari; ▪ Rendere pubblica e accessibile la presente politica a tutti i livelli aziendali tramite affissione in bacheca, e idonea formazione; ▪ Incoraggiare la segnalazione dei sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, senza timore o ritorsioni; ▪ Sensibilizzare al principio di Whistleblowing; ▪ Adeguare la presente politica alle evoluzioni normative di settore e alle esigenze derivanti dai requisiti definiti nel sistema gestione Anti-Bribery in un'ottica di miglioramento continuo.

Ed. 06 Rev. 3 del 05.06.2025	
	È ferma convinzione del Social Performance Team (SPT) di garantire i requisiti di seguito descritti: ▪ Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato; ▪ Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU; ▪ Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva; ▪ Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica; ▪ Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale; ▪ Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi; ▪ Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate; ▪ Promuovere e migliorare le condizioni di salute, sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive; ▪ Coinvolgere tutte le consorziate ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento; ▪ Sviluppare ed estendere i processi d'informazione, comunicazione, formazione e addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale.
	Raggiungimento di un elevato grado d'efficienza delle risorse interne. ▪ Assicurare il rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza; ▪ Definire l'adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile; ▪ Assicurare l'adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro ed in particolare per le opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni; ▪ Assicurare l'adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro ed in particolare per le politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro; ▪ Assicurare l'adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro ed in particolare per le politiche di gestione dei processi aziendali; ▪ Assicurare che i collaboratori siano consapevoli dei propri bisogni e delle loro esigenze e siano in grado di confrontarsi con la Direzione in modo trasparente e collaborativo.
	È ferma convinzione del Comitato) di garantire i requisiti di seguito descritti: ▪ L'uguaglianza di genere nell'evoluzione del diritto dei Trattati; ▪ Il diritto derivato e le pari opportunità nella rappresentanza dell'azienda; ▪ Definire l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile; ▪ Assegnare risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti; ▪ Favorire un ambiente di lavoro rivolto all'inclusione ed alla parità di genere; ▪ Attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano strategico.
	Porre costantemente l'attenzione sui temi della comunicazione. ▪ Mantenere un linguaggio volto all'inclusività ed al rispetto delle pari opportunità nei documenti aziendali, sia di uso interno che diretti all'esterno dell'azienda; ▪ Pretendere dal proprio personale l'utilizzo di linguaggi non lesivi delle pari opportunità durante lo svolgimento del proprio operato e anche all'esterno dell'azienda; ▪ Garantire, attraverso incarichi puntuali e monitoraggio costante, che i fornitori di servizi che operano per conto dell'azienda rispettino le politiche definite e si impegnino ad adottare comportamenti in linea con le stesse.
	Formazione ed Informazione: ▪ L'azienda si pone la priorità di fare periodicamente formazione ed informazione al personale, coinvolgendo anche gli stakeholder, sulle tematiche relative alla parità di genere, in tutti i suoi aspetti. ▪ L'azienda si impegna a promuovere i principi sulla parità di genere, a tutti gli stakeholder e sul territorio, assicurando la propria partecipazione ad eventi o seminari sull'argomento e garantendo il coinvolgimento di un'equa rappresentanza aziendale.

Ed. 06 Rev. 3 del 05.06.2025

	Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: ▪ Garantire il mantenimento del posto di lavoro e del livello di mansione e retribuzione (compreso eventuali benefit) ▪ Garantire un servizio dedicato alle risorse che rientrano dalla maternità/paternità, garantendo anche la modifica dell'orario lavorativo, ove richiesto. ▪ Favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa ▪ Sostenere attraverso momenti di formazione/informazione sia durante, che, dopo la maternità/paternità, l'acquisizione di nuove competenze ▪ Garantire il mantenimento del coinvolgimento anche durante l'assenza per maternità/paternità.
	Selezione ed assunzione: ▪ La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere - I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la ▪ professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza ▪ La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari ▪ La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti ▪ I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business Unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata ▪ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere ▪ La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.
	Gestione della carriera: ▪ L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere. La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere ▪ I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in modo trasparente, il mantenimento degli equilibri per la PdR ▪ L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort ▪ La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere ▪ Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile ▪ Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere ▪ Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.
	Equità salariale: ▪ La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti ▪ La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff ▪ I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutti. ▪ A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità
	Prevenzione abusi e molestie: ▪ I rischi relativi ad abusi e molestie sono individuati ▪ L'organizzazione pianifica in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione ▪ La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie ▪ L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni ▪ Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie ▪ Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere
	Gestire la D&I: ▪ Riconoscere la diversità: valutare tutte le persone in modo intrinseco ▪ Governare efficacemente: promuovendo l'impegno della Direzione per la D&I ▪ Agire in modo responsabile: agire in modo etico e socialmente responsabile ▪ Comunicare in modo inclusivo, rispondendo alle esigenze delle persone ▪ Sostenere e difendere la D&I.