

POLITICA PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE LA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E LA PARITÀ DI GENERE

Con la presente dichiarazione la Direzione del **Gruppo Maurizi Srl** intende dare formale rappresentazione ad una coerente politica per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza dei lavoratori secondo quanto previsto dalla normativa cogente e dagli standard volontari: ISO 9001:2015; ISO 14001:2015; ISO 45001:2018, UNI PDR 125:2022 nelle loro ultime versioni.

La presente politica si rivolge sia al personale interno sia ai propri interlocutori esterni (clienti, fornitori, Enti vari).

Principali aspetti ambientali significativi per l'organizzazione

- 1) Gestione Risorse: consumo carburanti di origine fossile
 - 2) Gestione Risorse: consumo di energia elettrica
 - 3) Inquinamento ambientale: produzione di rifiuti
 - 4) Inquinamento ambientale: utilizzo sostanze chimiche
- Operare in conformità alla legislazione ambientale applicabile ai prodotti e processi aziendali. Laddove tali requisiti non esistano l'azienda si atterrà a propri standard al fine di conseguire gli obiettivi globali che si è imposta.
 - Gestire le attività di natura organizzativa, sia di tipo interno come emergenze, primo soccorso, formazione, comunicazione e consapevolezza, riunioni periodiche di sicurezza, sorveglianza sanitaria, che di tipo esterno come emergenze ambientali, gestione appalti/fornitori;
 - Mantenere un sistema di procedure aziendali finalizzate alla regolamentazione dei processi lavorativi in sito e delle attività potenzialmente pericolose per la sicurezza e l'ambiente;
 - Fornire le risorse tecniche e finanziarie per assicurare il miglioramento continuo della qualità del proprio servizio come pure della gestione per la Salute e Sicurezza ed Ambiente, mediante la cooperazione di tutto il personale nell'identificazione di programmi e obiettivi di miglioramento;
 - Assicurare la formazione, informazione e il coinvolgimento di tutto il personale dipendente attraverso la partecipazione e consultazione dei lavoratori al fine di promuovere la consapevolezza e l'orientamento alla riduzione dei rischi per la salute e sicurezza degli addetti e la tutela dell'ambiente;
 - Adottare un sistema di gestione ambientale volto al miglioramento dell'impatto ambientale delle attività dell'azienda al fine di garantire tutte le attività volte alla tutela ambientale.
 - Trattare i rifiuti e tutti gli aspetti ambientali legati ai processi promuovendo una efficace politica della prevenzione dell'inquinamento e della protezione dell'ambiente nei confronti dei suoi impatti negativi, tramite l'utilizzo di processi, prassi, tecniche, materiale e quanto necessario per la riduzione e monitoraggio di qualsiasi tipologia di inquinante. Ove possibile, l'Alta Direzione intende eliminare alla fonte tutto ciò che può essere fonte di inquinamento.
 - Proteggere le risorse umane mediante la realizzazione di un ambiente di lavoro sicuro e compatibile con il rispetto della salute, fornito di appropriate attrezzature e provvedere all'addestramento del personale in merito alla sicurezza e alla gestione delle emergenze intese sia come emergenze sicurezza e salute sul lavoro che emergenze a carattere ambientale;
 - Ridurre il consumo di risorse e gli impatti ambientali legati all'organizzazione.
 - Migliorare le prestazioni ambientali volte alla riduzione e prevenzione dell'inquinamento;
 - Risolvere i problemi inerenti la Qualità, la Salute e Sicurezza e Ambiente e gestire le eventuali non conformità: ciò è reso possibile mediante regolari riesami delle attività e l'esecuzione di audit per verificare l'efficacia del sistema di gestione ed assicurare il raggiungimento degli obiettivi
 - Garantire l'efficace monitoraggio delle attività svolte, al fine di controllare la conformità alla presente Politica;

Per la salute e la sicurezza sul lavoro

- Valutare i rischi di sicurezza e salute sul lavoro ed adottare le misure necessarie, fissando obiettivi di miglioramento dei livelli di sicurezza, in un'ottica di prevenzione degli infortuni e malattie professionali
- Sorvegliare adeguatamente l'andamento della salute dei lavoratori, al fine di prevenire i rischi connessi con le attività aziendali la tutela della SSL dei lavoratori, impegnandosi ad operare in conformità con le leggi, i regolamenti e le direttive (nazionali e comunitarie), inclusi tutti i requisiti sottoscritti dall'azienda con le parti interessate
- La promozione di programmi, obiettivi e traguardi che migliorino la sicurezza e la salute dei lavoratori, mettendo a disposizione risorse umane preparate, efficienti e supportate da risorse infrastrutturali adeguate
- L'individuazione di ogni intervento atto alla riduzione degli infortuni e delle patologie professionali, promuovendo ogni azione volta al miglioramento degli ambienti di lavoro e della SSL dei lavoratori attraverso il periodico riesame del DVR, coinvolgendo e consultando i lavoratori per mezzo dei loro rappresentanti per la sicurezza
- L'introduzione procedure per il costante controllo della SSL del personale e per gli interventi da effettuare nel caso si riscontrino situazioni non conformi, anomalie, incidenti o emergenze
- La consapevolezza di appaltatori e fornitori richiedendo loro il rispetto della politica, delle leggi e degli impegni in materia di sicurezza e ambiente adottati dall'azienda;

Per la Qualità

- Migliorare l'efficacia dei processi aziendali e la soddisfazione del cliente mediante il continuo mantenimento e miglioramento di un Sistema Qualità conforme alla norma ISO 9001:2015
- Soddisfazione della propria clientela mediante un approccio professionale, tempestivo, personalizzato e all'altezza delle aspettative
- Avere personale tecnico sempre aggiornato, reperibile e qualificato e pronto a rispondere alle nuove esigenze normative del settore

Crediamo che il nostro impegno, volto al miglioramento della qualità del servizio offerto e al rigoroso rispetto delle prescrizioni legali applicabili, sia alla base della nostra competitività; pertanto, consideriamo il nostro sistema integrato un efficace strumento di gestione delle nostre attività, in grado di assicurare le migliori condizioni di lavoro per il personale, continuando a garantire il miglior servizio al Cliente.

Questi nostri propositi si traducono nei seguenti impegni:

Le funzioni responsabili di Gruppo Maurizi S.r.l. sono impegnate nel raggiungimento degli obiettivi indicati attraverso la comprensione e l'applicazione del sistema di gestione aziendale.

Il presente

Il presente documento è adottato nello svolgimento di tutte le attività; destinato a tutto il personale aziendale e a tutte le parti interessate ed è reso disponibile a chiunque ne faccia richiesta nonché su sito internet Gruppo Maurizi S.r.l.

La Politica è inoltre periodicamente riesaminata, così da garantire la sua efficacia e adeguatezza.

Per la parità di genere

In coerenza con gli obiettivi aziendali volti a perseguire la parità di genere, a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il Comitato Guida, si impegna a garantire:

- Il rispetto del principio costituzionale di parità e uguaglianza all'interno dell'organizzazione e nel quotidiano svolgimento dell'attività lavorativa;
- Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità;
- L'adozione di politiche volte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- L'organizzazione di corsi di formazione e iniziative per promuovere i principi di uguaglianza e parità di genere, sotto la supervisione della Direzione;
- L'adozione di politiche per la gestione della genitorialità e la conciliazione vita-lavoro;
- La promozione di opportunità di crescita aziendale e la parità di retribuzione;
- Il divieto, durante i colloqui di assunzione, di porre domande inerenti alla vita matrimoniale, familiare o a progetti personali del candidato/a relativi alla propria sfera privata;
- La tutela dell'equità retributiva tra i generi;
- Una revisione periodica della presente politica, come parte integrante del sistema di gestione e miglioramento continuo;
- La garanzia che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori nelle riunioni, eventi e altre iniziative, anche di carattere scientifico;
- La partecipazione paritaria a percorsi di formazione e valorizzazione, inclusi corsi di leadership, con la presenza di entrambi i sessi;
- La disponibilità di servizi che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita personale e lavorativa;
- Il mantenimento di benefici e iniziative che riconoscano l'esperienza della genitorialità come occasione di acquisizione di nuove competenze, a vantaggio della persona e dell'organizzazione, tutelando la relazione tra dipendente e azienda durante la maternità e paternità;
- Politiche di mobilità interna e successione a posizioni manageriali che rispecchiano i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- L'individuazione e il monitoraggio costante di indicatori di processo relativi a diverse aree, tra cui Cultura e Strategia, Governance, Risorse Umane, Opportunità di crescita e inclusione delle donne, Equità retributiva per genere, e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- L'attuazione di principi e obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity;
- L'adozione di presidi organizzativi per garantire la presenza di rappresentanti di minoranza di genere negli organi di indirizzo e controllo, nonché la messa in atto di processi volti a identificare e correggere situazioni di non inclusione;
- L'accesso neutrale ai percorsi di carriera e crescita interna, con un sistema che favorisca l'accelerazione del percorso di carriera per entrambi i generi;
- Politiche a supporto della genitorialità nelle sue diverse forme, inclusi interventi per favorire la presenza di donne con figli in età prescolare;
- Procedure di selezione e assunzione che definiscano regole volte a prevenire la disparità di genere, in particolare per contrastare i bias;
- Descrizioni delle mansioni neutre rispetto al genere, con processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne;
- Processi per garantire la non discriminazione e pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandosi esclusivamente sulle competenze e i livelli professionali;
- Il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership, in relazione al settore specifico e alle mansioni;
- Opportunità di carriera e programmi di sviluppo professionale rivolti a tutto l'organico aziendale;

- Monitoraggio e raccolta dati relativi alle assunzioni, alla situazione per genere nelle professioni aziendali, alla formazione, promozione professionale, livelli, passaggi di categoria o qualifica, licenziamenti, prepensionamenti, pensionamenti e retribuzione;
- Un ambiente lavorativo che promuova la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti, con un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non rispettino le politiche di non discriminazione, inclusi stipendi, benefit, bonus e programmi di welfare;
- Informazione trasparente ai dipendenti circa le politiche retributive aziendali, inclusi benefit, bonus e programmi di welfare;
- Informazione trasparente per congedi di maternità e paternità, con modalità di comunicazione relative a cambiamenti significativi sul luogo di lavoro durante il congedo;
- Meccanismi informativi per incentivare la richiesta del congedo di paternità;
- Iniziative per supportare i dipendenti nelle loro attività di genitorialità e caregiving;
- Misure per garantire un equilibrio tra vita privata e lavoro, rivolte a tutti i dipendenti.

Roma, 08.01.2025

La Direzione

