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 per congedi di maternità e paternità, con modalità di comunicazione relative a cambiamenti significativi sul luogo di lavoro durante il congedo;
- 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