

<p><b>GRUPPO VESCOVI</b></p>  <p><i>Lamporecchio</i></p>	<p><b>POLITICA INTEGRATA QUALITA', AMBIENTE, EMAS, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, RESPONSABILITA' SOCIALE, SICUREZZA DEL TRAFFICO STRADALE, ANTICORRUZIONE, PARITA' DI GENERE</b></p>	<p><b>AII. 01 Rev. 6 del 20/11/2024</b></p>
--	---	---

La Direzione del GRUPPO VESCOVI definisce attraverso il presente documento la politica integrata per la Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sicurezza del traffico stradale, Responsabilità Sociale e di Prevenzione della Corruzione garantendo l'implementazione di un sistema di gestione integrato secondo gli standard ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 39001, SA 8000 e ISO 37001, Uni PdR 125 e Regolamento EMAS, definito e documentato mediante Manuale, procedure di sistema, istruzioni operative e registrazioni nonché gli specifici documenti di valutazione dei rischi.

Negli ultimi anni si è assistito ad un progressivo e crescente interesse dell'opinione pubblica in relazione alle tematiche inerenti all'organizzazione aziendale, la qualità dei prodotti, la salute e la sicurezza sul lavoro, la responsabilità sociale e la prevenzione di fenomeni di corruzione. Il presupposto basilare per qualsiasi intervento di miglioramento dell'azienda al fine di renderla più efficiente e più sicura e in linea con le necessità dei clienti e dei lavoratori, è la consapevolezza che il raggiungimento di tali obiettivi favoriscano il successo dell'Azienda e ne migliorino l'immagine sia verso i propri lavoratori che verso le parti interessate.

A tal proposito GRUPPO VESCOVI che svolge attività di esecuzione di lavori di edilizia stradale e produzione e vendita di conglomerati bituminosi, cementizi e riciclati sul territorio della Regione Toscana è sempre più interessata a raggiungere e a dimostrare un buon livello di prestazioni in materia di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro e del traffico stradale, Responsabilità sociale e Sistema di gestione della prevenzione, controllando e migliorando continuamente le proprie attività attraverso l'adozione di una politica che fornisce una cornice nel cui ambito agire e definire gli obiettivi generali e specifici.

GRUPPO VESCOVI è altresì intenzionata a rendere sempre più efficiente la propria organizzazione aziendale e la tenuta sotto controllo della soddisfazione del cliente.

In particolare, in coerenza con le esigenze esplicite ed implicite delle parti interessate, interne ed esterne all'impresa, a partire dai componenti dell'organizzazione coinvolti all'interno del Sistema di Gestione, sono stati definiti i seguenti impegni.

#### **Miglioramento del livello di soddisfazione del cliente**

Monitorare con attenzione il rapporto con il cliente, verificando gli eventuali reclami, ordini di servizio ma soprattutto la mancanza di nuovi ordini dal cliente.

#### **Organizzazione dei processi interni**

Gestire tutte le attività aziendali in modo che sia sempre più efficiente ed organizzato il flusso di informazioni da trasmettere ai dipendenti per migliorarne le prestazioni.

#### **Formazione del personale**

Pianificare la formazione continua dei dipendenti stessi in modo da rafforzare il patrimonio di professionalità del GRUPPO VESCOVI in particolare rapporto con la necessità di costruire un prodotto di eccellenza.

#### **Impegno a prevenire infortuni e malattie sul lavoro**

Gestire tutte le attività aziendali aventi impatto sulla sicurezza con un impegno alla prevenzione ed a un miglioramento continuativo in termini prestazionali.

#### **Rispetto delle disposizioni legislative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Operare nel rispetto della legislazione cogente, dei regolamenti interni, dei requisiti di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da accordi contrattuali stipulati con terzi e della norma ISO 45001 al fine della corretta implementazione e gestione del Sistema di Gestione.

#### **Impegno a eliminare rischi e ridurre i pericoli per la SSL attraverso la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**

La nostra organizzazione si impegna in questo senso a coinvolgere tutti gli stakeholders in una logica di prevenzione dei comportamenti a rischio, in questo senso procederemo nel corso dei prossimi tre anni ad una implementazione di un sistema BB-S (Behaviour Based Safety).

#### **Rispetto delle disposizioni legislative vigenti in materia ambientale**

Operare nel rispetto della legislazione ambientale a livello nazionale e locale, della norma ISO 14001 e Regolamento EMAS, includendo un impegno nel:

- coinvolgere il personale dell'azienda, secondo i propri ruoli e competenze, e i fornitori sul rispetto delle procedure ambientali per ottenere una maggiore partecipazione al sistema e il raggiungimento degli obiettivi previsti dal sistema;
- rendere partecipe i subappaltatori, nella progettazione e programmazione, a monte, delle attività di cantiere, soprattutto in materia di sicurezza e ambiente, al fine di ridurre incidenti e impatti ambientali;
- migliorare l'utilizzo delle risorse naturali, quali acqua, carburanti ed energia elettrica;
- mantenere nei limiti l'inquinamento acustico;
- applicare tecnologie innovative per permettere il recupero dei rifiuti e per la riduzione dell'inquinamento piuttosto che per lo smaltimento degli stessi;
- migliorare gli indici di recupero dei rifiuti gestiti direttamente, con l'obiettivo di ottenere, laddove possibile, nuovi materiali dai rifiuti, oppure di destinarli a centri di recupero;
- mettere a disposizione del pubblico i dati del sistema di gestione ambientale, nell'ambito di un dialogo aperto con le autorità e gli enti pubblici e privati impegnati nelle attività di tutela dell'ambiente;
- affinare il monitoraggio ambientale rendendolo una pratica sempre più integrata nella gestione quotidiana;
- fornire il quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi e i traguardi Ambientali e di conseguenza affrontare le considerazioni inerenti l'impatto delle proprie attività sull'ambiente, valutando di volta in volta i rischi e le opportunità abbinate alle attività svolte, tenendo conto del contesto interno ed esterno in cui l'azienda opera e delle esigenze delle parti interessate alle quali l'azienda si preoccupa anche di far rispettare i requisiti ambientali e la presente politica.

 <p><b>GRUPPO VESCOVI</b> <i>Lamporecchio</i></p>	<p><b>POLITICA INTEGRATA QUALITA', AMBIENTE, EMAS, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, RESPONSABILITA' SOCIALE, SICUREZZA DEL TRAFFICO STRADALE, ANTICORRUZIONE, PARITA' DI GENERE</b></p>	<p><b>AII. 01 Rev. 6 del 20/11/2024</b></p>
---	---	---

**Rispetto delle disposizioni legislative, delle convenzioni internazionali e dei principi di responsabilità sociale**

Operare nel rispetto di quanto descritto al punto precedente per quanto riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro e di tutte le convenzioni internazionali (ILO-ONU etc.) e degli altri principi riguardanti la responsabilità sociale descritti successivamente nel presente documento, in ossequio allo standard SA 8000.

**Gestire un efficace sistema di comunicazione con tutti gli stakeholders**

Mettere a punto un efficace ed efficiente sistema di comunicazione che assicuri sia all'organizzazione dell'Azienda che a tutte le Parti Interessate di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del sistema integrato.

**Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro con i fattori produttivi dell'impresa**

Assumere decisioni operative e strategiche sempre orientate al rispetto delle prescrizioni del sistema, alla prevenzione degli incidenti, infortuni e malattie professionali ed al contenimento progressivo di tutti i fenomeni che provocano l'insorgere di problematiche inerenti a tali aspetti.

**Innovazione nel rispetto della Salute e Sicurezza sul Lavoro**

Ottimizzare l'impiego di tecnologie e di risorse (economicamente praticabili), al fine di minimizzazione delle eventuali problematiche che possono dar luogo al verificarsi di infortuni e malattie professionali, sia al costante rinnovo e adeguamento tecnologico dei mezzi aziendali in linea con l'evoluzione normativa europea.

Garantire la ricerca della massima sicurezza dei materiali e dei processi produttivi, a tutela dei dipendenti, dei clienti e dei cittadini.

**Coinvolgimento del personale ad ogni livello**

Promuovere e accrescere la sensibilità del personale nei confronti dell'organizzazione aziendale, della Salute e Sicurezza sul Lavoro e delle tematiche riguardanti la Responsabilità sociale, attraverso iniziative di coinvolgimento e informazione all'interno dell'azienda ed interventi di formazione e addestramento.

In particolare, coinvolgere il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella elaborazione ed evoluzione del Sistema Sicurezza Aziendale e le varie Figure Aziendali nella continua ricerca del miglioramento del Sistema stesso.

**Trasparenza e collaborazione con le parti**

Divulgare la Politica della Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza e Responsabilità sociale del Gruppo VESCOVI, attraverso la comunicazione e collaborazione con tutti i portatori di interesse come Clienti, Dipendenti e collaboratori, Cittadini, Fornitori, le Autorità pubbliche e le Comunità locali.

**Coinvolgimento dei Fornitori**

Privilegiare i rapporti con i fornitori che siano in grado di assicurare prodotti e servizi conformi al sistema di gestione del Gruppo VESCOVI e di contribuire in maniera attiva alla gestione della Responsabilità sociale.

**Miglioramento continuo**

Continua ricerca, implementazione e sviluppo, in accordo anche con fornitori, committenti ed altre parti interessate, di obiettivi reali e comuni relativi alla diminuzione delle problematiche della Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro e Responsabilità sociale di tutte le attività, prodotti e servizi, in particolare per quanto riguarda quest'ultima, anche attraverso la redazione di un bilancio annuale.

Riesaminare sistematicamente con cadenza annuale il Sistema, e tutti i Pericoli / Rischi dei processi attuali o di eventuali nuovi processi, con lo scopo di definire e raggiungere obiettivi e traguardi nell'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni in materia di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Responsabilità sociale e Sistema di gestione del traffico stradale.

L'adeguatezza della politica viene valutata annualmente dalla Direzione Aziendale durante lo svolgimento del Riesami della Direzione e a fronte delle strategie complessive aziendali attualmente o successivamente stabilite.

**REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE**

La nostra società crede nell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000, impegnandosi a:

- 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 - United Nations Organization;
- 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;

 <p><b>GRUPPO VESCOVI</b> <i>Lamporecchio</i></p>	<p><b>POLITICA INTEGRATA QUALITA', AMBIENTE, EMAS, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, RESPONSABILITA' SOCIALE, SICUREZZA DEL TRAFFICO STRADALE, ANTICORRUZIONE, PARITA' DI GENERE</b></p>	<p><b>AII. 01 Rev. 6 del 20/11/2024</b></p>
---	---	---

- 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 sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale;
- Garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale definendo – nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000. È importante considerare che è volontà della nostra Organizzazione che gli stessi principi di responsabilità sociale cui si sottopone siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività;
- Eseguire una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate e garantire un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.
- Definire ed aggiornare continuamente la propria politica di responsabilità sociale integrata con gli standards suddetti ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali, internazionali attinenti;  
esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Assicurare a tutto il personale adeguata formazione sui requisiti della norma, in tema di salute e sicurezza e sul sistema di monitoraggio dell'efficacia del sistema, nonché sulle modalità di emissione e gestione di commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000;
- Costituire un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000 che includa una rappresentanza equilibrata di rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 e management.

Il gruppo Vescovi si impegna concretamente nell'educazione all'inclusività, promuovendo attività ed incontri aziendali volti a socializzare e a rafforzare sia la conoscenza che i rapporti interpersonali fra i lavoratori. Inoltre, garantisce a tutti i lavoratori le stesse possibilità di avanzamento di carriera.

RIFERIMENTI SAAS/SAI	<a href="mailto:saas@saasaccreditation.org">saas@saasaccreditation.org</a>
RIFERIMENTI GI-CERTI	<a href="mailto:segnalazioni@gcerti.it">segnalazioni@gcerti.it</a>

#### **POLITICA RTS (Road Traffic Safety)**

La Direzione consapevole dell'importanza dei propri sistemi di gestione aziendale, pone nuovi e ambiziosi obiettivi alle proprie politiche implementando all'interno della propria struttura organizzativa un Sistema di gestione per la sicurezza del traffico stradale conforme alla norma UNI ISO 39001:2016 con l'obiettivo di dare le necessarie garanzie allo scopo di perseguire l'obiettivo della continua riduzione delle cause degli incidenti mortali e degli infortuni gravi, nel proprio ambito di responsabilità nella gestione della sicurezza stradale.

La direzione del GRUPPO VESCOVI è inoltre pienamente consapevole che una responsabile strategia rivolta anche alle problematiche della sicurezza del traffico stradale derivanti dalle proprie attività, risulta essere essenziale per competere nel mercato e svilupparsi nel rispetto delle condizioni di sicurezza, economicità e redditività.

In questo spirito, la nostra azienda si impegna per diventare tra le prime aziende italiane a certificarsi secondo la normativa internazionale d'eccellenza: la ISO 39001:2016 – Road Traffic Safety Management System (RTS).

L'organizzazione si impegna, inoltre, a rendere consapevole il proprio personale con adeguata formazione ed a promuovere il più possibile la diffusione del sistema implementato al fine di far comprendere che l'efficacia del RTS e il raggiungimento degli obiettivi di RTS stabiliti dipende dalla collaborazione di tutto il personale aziendale.

L'organizzazione si impegna, per quanto possibile, a coinvolgere le parti interessate al fine di promuovere il Sistema RTS implementato in azienda, di far apprezzare alle stesse i benefici che derivano dall'adozione di un RTS e dal raggiungimento degli obiettivi aziendali per l'intera comunità: *“Non provocare incidenti/sinistri a se stessi o agli altri è senza dubbio un grosso beneficio per la comunità”*.

L'ottenimento di questa certificazione consentirà al GRUPPO VESCOVI di accreditarsi ulteriormente attraverso una dichiarazione autorevole e indipendente dell'impegno profuso, nel proprio ambito di responsabilità nella sicurezza stradale, allo scopo di perseguire l'obiettivo della riduzione progressiva delle cause degli incidenti mortali e degli infortuni gravi, nel proprio ambito di responsabilità nella gestione della sicurezza stradale.

<p><b>GRUPPO VESCOVI</b></p>  <p><i>Lamporecchio</i></p>	<p><b>POLITICA INTEGRATA QUALITA', AMBIENTE, EMAS, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, RESPONSABILITA' SOCIALE, SICUREZZA DEL TRAFFICO STRADALE, ANTICORRUZIONE, PARITA' DI GENERE</b></p>	<p><b>AII. 01 Rev. 6 del 20/11/2024</b></p>
---	---	---

Per consentire la realizzazione di questa politica e migliorarla nel tempo, la Direzione ha messo a disposizione (e continuerà a farlo nel rispetto delle risorse disponibili) i mezzi tecnici, economici e umani necessari per mantenere aggiornato lo standard di gestione UNI ISO 39001:2016.

La direzione si impegna a definire e fornire costantemente un quadro degli obiettivi e dei traguardi posti definiti e monitorati nel tempo per consentire le necessarie azioni di miglioramento, correttivo o preventive.

La nostra azienda si impegna mediante un dialogo costante con i collaboratori e con le parti interessate, a riesaminare periodicamente la validità e l'adeguatezza della politica al fine di mantenerla sempre aderente allo spirito aziendale.

Tale attività viene svolta attraverso l'utilizzo di indicatori atti a valutare, misurare e controllare gli obiettivi prefissati.

La persecuzione della sicurezza stradale sarà realizzata mediante ricerca e sviluppo di soluzioni organizzative, tecniche, gestionali, formative e sarà volta al miglioramento continuo.

GRUPPO VESCOVI si è posta i seguenti obiettivi in materia di sicurezza stradale:

- Implementazione di un sistema di gestione per la sicurezza stradale conforme alla norma ISO 39001:2016, assicurando l'integrazione dei requisiti di sistema di gestione aziendale RTS con i sistemi di gestione aziendale già implementati all'interno della società (qualità, ambiente, sicurezza)
- Adottare come obiettivo a lungo termine l'eliminazione di morte e di lesioni gravi negli incidenti (sinistri) di traffico stradale e stabilendo i risultati intermedi di RTS da conseguire;
- Riesaminare il proprio sistema di gestione almeno annualmente in occasione del Riesame di direzione
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori organizzativi
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori tecnici
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori umani
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori esterni.

Tali obiettivi saranno perseguiti mediante ricerca e sviluppo di soluzioni organizzative, tecniche, gestionali, formative e sarà volta al miglioramento continuo.

In particolare la nostra azienda si impegna per:

- Attenersi a quanto stabilito dalla ISO 39001:2016
- Pianificare e organizzare i trasferimenti i tramite un avanzato sistema di pianificazione
- Utilizzare autoveicoli di ultima generazione e mantenerli in ottimo stato funzionale
- Assicurare il benessere psico-fisico degli autotrasportatori
- Sensibilizzare il personale in materia di sicurezza stradale
- Sensibilizzare le parti interessate in materia di sicurezza stradale.

Sono state individuate quali parti interessate, ovvero persone e imprese che influenzano e possono essere influenzate dalle attività del Gruppo in materia di sicurezza stradale:

- Traffico veicolare
- Imprese e lavoratori del settore stradale
- Aziende clienti
- Committenti pubblici ed organizzazioni interessate alla sicurezza del traffico stradale.

La Direzione evidenzia come la gestione della sicurezza del traffico stradale sia un impegno di tutti e chiede impegno diretto all'applicazione del Sistema di gestione integrato approvato ed emesso.

#### **REQUISITI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

GRUPPO VESCOVI promuove una politica anticorruzione ai sensi della ISO 37001 perché vuole rafforzare e consolidare i principi del Codice Etico del Modello 231 che tutto il personale e tutti i fornitori sono tenuti a rispettare, con impegni formali.

Per raggiungere l'obiettivo di una gestione anticorruzione, l'organizzazione:

- vieta la corruzione a tutti i livelli aziendali della propria organizzazione ed impone ai propri partner e fornitori il rispetto delle leggi anti-corruzione che sono applicabili alla stessa Assicura la conformità alle leggi per la prevenzione della corruzione applicabili all'organizzazione;
- incoraggia la segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, senza timore di ritorsioni;
- si impegna per il miglioramento continuo del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;

<p><b>GRUPPO VESCOVI</b></p>  <p><i>Lamporecchio</i></p>	<p><b>POLITICA INTEGRATA QUALITA', AMBIENTE, EMAS, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, RESPONSABILITA' SOCIALE, SICUREZZA DEL TRAFFICO STRADALE, ANTICORRUZIONE, PARITA' DI GENERE</b></p>	<p><b>AII. 01 Rev. 6 del 20/11/2024</b></p>
---	---	---

- spiega l'autorità e l'indipendenza della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione;
- illustra le conseguenze della non conformità alla politica di prevenzione della corruzione.

La politica di prevenzione della corruzione:

- è disponibile come informazione documentata;
- è comunicata nelle debite lingue all'interno dell'organizzazione e ai soci in affari che pongono un rischio di corruzione individuato come alto.

Per favorire il raggiungimento degli obiettivi di tale politica, GRUPPO VESCOVI si impegna a non generare incertezza organizzativa, etica e nelle relazioni, attraverso:

- Una chiara definizione dei propri processi;
- Una univoca identificazione dei ruoli e delle funzioni;
- Un trasparente sistema di deleghe;
- Un lineare sistema di regole, valori, procedure e prassi suggerite dall'esperienza, per favorire il processo decisionale all'interno dell'organizzazione;
- Un capillare sistema di approvvigionamento di beni e servizi che escluda fornitori e forniture fraudolente attraverso azioni di monitoraggio periodico per la loro qualificazione;
- Un adeguato sistema di controlli interno rivolto al comportamento di tutti i propri dipendenti;
- Un adeguato sistema di controlli esterno rivolto ai processi di tutti i fornitori e collaboratori dell'Azienda.

#### **REQUISITI DI PARITA' DI GENERE secondo lo standard PdR 125:2022**

GRUPPO VESCOVI considera tali principi come costituenti dei criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

#### **POLITICHE:**

##### **SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- 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**

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- 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 maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- 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

 <p><b>GRUPPO VESCOVI</b> <i>Lamporecchio</i></p>	<p><b>POLITICA INTEGRATA QUALITÀ, AMBIENTE, EMAS, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, RESPONSABILITÀ SOCIALE, SICUREZZA DEL TRAFFICO STRADALE, ANTICORRUZIONE, PARITÀ DI GENERE</b></p>	<p><b>AII. 01 Rev. 6 del 20/11/2024</b></p>
---	--	---

- 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 nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- 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 all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

## GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

## CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

## PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi 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
- Eventuali segnalazioni possono essere effettuate attraverso il sito internet aziendale al seguente indirizzo:

[odv231vescovi@vescovirenzospa.it](mailto:odv231vescovi@vescovirenzospa.it) – [odv231@ingmagnani.it](mailto:odv231@ingmagnani.it)

Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere viene validata in sede di Riesame della Direzione.

VESCOVI RENZO S.p.A.  
IL PRESIDENTE DEL  
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SOC. ING. MAGNANI s.r.l.  
IL PRESIDENTE DEL  
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE