

Politica per la Qualità e Parità di Genere

La Direzione Aziendale ha deciso di mantenere il sistema di gestione per la qualità spinto da una politica interna volta al continuo miglioramento dell'organizzazione del lavoro e del prodotto finito fornito al cliente; in quest'ottica ha aggiornato il Sistema di Gestione per la Qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

Attraverso il Sistema di Gestione per la Qualità, ci proponiamo di mantenere un'organizzazione aziendale ottimale al fine di essere più competitiva sul mercato garantendo al cliente un prodotto finale pienamente soddisfacente ed in sintonia con le sue aspettative.

La Direzione pone alla base della propria politica aziendale le seguenti finalità:

- fornire prodotti e servizi in modo da soddisfare completamente le esigenze e preferenze del Cliente;
- agire in conformità alle leggi, normative e regolamenti in vigore, applicabili al settore di attività dell'impresa;
- adottare adeguate azioni per affrontare rischi ed opportunità associate al proprio contesto ed obiettivi;
- individuare e monitorare con continuità le esigenze e le aspettative dei Clienti;
- sviluppare, nell'attività aziendale, competenza ed efficienza;
- garantire professionalità e cortesia del personale nell'esecuzione delle attività di laboratori e di cantiere;
- scegliere in modo appropriato i propri fornitori e ricercare la costante collaborazione con essi;
- monitorare i propri processi al fine di garantire la continua efficacia ed efficienza degli stessi;
- minimizzare e monitorare con continuità, quantità e cause di Non Conformità;
- garantire ai propri lavoratori la possibilità di lavorare in un ambiente idoneo e conforme alle vigenti normative in materia;
- coinvolgere tutto il personale al fine di perseguire l'obiettivo del mantenimento e continuo miglioramento del Sistema Qualità Aziendale.
- Gestione dell'ambiente e delle attività aziendali per migliorare il contrasto al cambiamento climatico.

Daremo un valore concreto ai principi sopra esposti definendo, nel corso dei riesami periodici della direzione, obiettivi misurabili.

Al fine del perseguimento della presente Politica, degli Obiettivi di miglioramento di volta in volta definiti ed in ottica di garantire il buon funzionamento del Sistema di Gestione per la Qualità, in un contesto di "miglioramento continuo", si richiede il massimo impegno e la costante partecipazione di tutto il personale, ciascuno per le attività di propria competenza.

La politica qui esposta verrà periodicamente analizzata, in occasione del riesame del sistema, per accertarne la sua continua idoneità, attualità ed efficacia.

Politica per la Qualità e Parità di Genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Direzione ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la nostra organizzazione concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.
- Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

In particolare la Direzione si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- a promuovere inclusione, sviluppo equo e progressione di carriera, garantendo la parità di genere, con particolare attenzione all'accesso equilibrato alle posizioni chiave e di responsabilità.
- a favorire la tutela della genitorialità e la conciliazione tra vita personale e lavorativa. In particolare sono previste iniziative quali:

Politica per la Qualità e Parità di Genere

- ✓ misure di flessibilità organizzativa (es. smart working, flessibilità oraria, etc);
- ✓ supporto al rientro post-congedo (back to work strutturato);
- ✓ strumenti di welfare aziendale dedicati;
- ✓ iniziative di accompagnamento e coinvolgimento su base volontaria durante il periodo di congedo.
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part-time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- A mantenere i principali benefits durante i periodi di maternità/paternità e che promuovono la continuità della relazione tra persona e organizzazione prima, durante e dopo il congedo.

L'esperienza della genitorialità è riconosciuta come occasione di sviluppo di competenze trasversali (es. gestione del tempo, responsabilità, resilienza), valorizzabili sia a beneficio della persona sia dell'organizzazione.

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

Ogni lavoratore può sporgere reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, molestia, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di parità di genere. Il lavoratore può farsi promotore di reclami anche tramite il Comitato di Parità di Genere. Le segnalazioni anonime potranno essere inviate tramite le cassette presenti in ufficio (area ufficio-laboratorio).

La politica è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante formazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Roveredo in Piano, 10/02/2026

La Direzione

