

# **SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (QUALITÀ, AMBIENTE E SICUREZZA-SA8000- PARITA' di GENERE-DIVERSITA' e INCLUSIONE)**

## **ALLEGATO 03 POLITICA AZIENDALE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO**

**GESTIONE INDICE DELLE REVISIONI E AUTORIZZAZIONI**

GESTIONE INDICE DELLE REVISIONI E AUTORIZZAZIONI			AUTORIZZAZIONI		
REV.	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE	ELABORATO DA:	VERIFICATO DA:	APPROVATO DA:
00	01/09/2017	PRIMA EMISSIONE	RQ ING. VALERIO BAJETTI	AU ING. VALERIO BAJETTI	AU ING. VALERIO BAJETTI
01	04.03.2019	INTEGRAZIONE DELLA POLITICA DELLA QUALITA' CON QUELLA AMBIENTALE E DELLA SICUREZZA	RSGI ING. VALERIO BAJETTI	AU ING. VALERIO BAJETTI	AU ING. VALERIO BAJETTI
02	04/03/2020	AGGIORNAMENTO PER CAMBIO SEDE	RSGI - RSPP ING. VALERIO BAJETTI	RSPP ING. VALERIO BAJETTI	AU ING. VALERIO BAJETTI
		AGGIORNAMENTO PER RAZIONALIZZAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DI GESTIONE			
		AGGIORNAMENTO PER RAZIONALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI ARCHIVIAZIONE			
03	20/04/2020	RIVISITAZIONE COMPLESSIVA DEL DOCUMENTO	RSGI - RSPP - CSA ING. VALERIO BAJETTI	RSPP ING. VALERIO BAJETTI	AU ING. VALERIO BAJETTI
04	01/02/2022	AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE CONTENUTI DELLA POLICY SA8000:2014	RSGI - RSPP - CSA Performance Team (SPT) Ing. N. Ligas - Dott.ssa M. Amici RL_SA8000 (Rapp. Lavoratori SA8000) Dott.ssa M. Amici	AU ING. VALERIO BAJETTI Performance Team (SPT) Ing. N. Ligas - Dott.ssa M. Amici	AU ING. VALERIO BAJETTI
05	01/08/2022	AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE CONTENUTI DELLA POLICY DIVERSITÀ E INCLUSIONE: PARITÀ DI GENERE	RSGI - RSPP - CSA - CGPG (Comitato Garanzia Parità di Genere) Social Performance Team (SPT) RL_SA8000 (Rapp. Lavoratori SA8000)	AU ING. VALERIO BAJETTI CGPG (Comitato Garanzia Parità di Genere) Performance Team (SPT)	AU ING. VALERIO BAJETTI
06	17/10/2022	AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE DEI RIFERIMENTI PER I CONTATTI SA 8000:2014	RSGI - RSPP - CSA - CGPG (Comitato Garanzia Parità di Genere) Social Performance Team (SPT) RL_SA8000 (Rapp. Lavoratori SA8000)	AU ING. VALERIO BAJETTI CGPG (Comitato Garanzia Parità di Genere) Performance Team (SPT)	AU ING. VALERIO BAJETTI
07	05.04.2024	INTEGRAZIONI RIFERIMENTI ADDENDUM ISO PER IL CAMBIAMENTO CLIMATICO	RSGI - RSPP - CSA - CGPG (Comitato Garanzia Parità di Genere) Social Performance Team (SPT) RL_SA8000 (Rapp. Lavoratori SA8000)	AU ING. VALERIO BAJETTI CGPG (Comitato Garanzia Parità di Genere) Performance Team (SPT)	AU ING. VALERIO BAJETTI

La società **Ingegneria del Territorio S.r.l.** è consapevole che per mantenere e migliorare il proprio sistema di gestione integrato (ambiente, qualità, sicurezza e parità di genere e responsabilità sociale) bisogna attuare una responsabile strategia economica e di orientamento alla valorizzazione delle persone volta a considerare oltre le problematiche riguardanti la qualità dei processi e servizi erogati anche quelli legati alla compliance, ai fattori ambientali e ai cambiamenti climatici, della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e della diversità e inclusione: fattori essenziali per il successo e per la soddisfazione dei propri clienti/committenti e di quanti portano interesse per l'organizzazione.

Inoltre, in I.T. S.r.l. riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

L'Alta Direzione ritiene che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in I.T. è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Sulla base di quanto in precedenza, la I.T. S.r.l., con il presente documento intende:

- attuare, documentare e mantenere attivo nel tempo un sistema di gestione conforme alle Norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018 e per la parità di genere alla Prassi UNI/PdR 125:2022, alla norma UNI ISO 30415:2021 e alla norma SA8000:2014;
- rispettare i principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne;
- rispettare ed ottemperare i contratti collettivi di lavoro e i contratti integrativi aziendali;
- operare in ottemperanza e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti comunitari, nazionali, regionali e locali, nonché di adottare le migliori pratiche progettuali al fine di garantire qualità, tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di quanto su essi impatta il cambiamento climatico, la parità di genere, la diversità e l'inclusione senza distinzione alcuna, la responsabilità sociale d'impresa, l'adesione volontaria ad ulteriori provvedimenti ritenuti necessari in assenza di obblighi legislativi;
- ricercare un dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana;
- impegnarsi ad assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere escludendo diversità e favorendo l'inclusione in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica rappresentati nei processi di nomina interni favorendo tutti i candidati alle posizioni manageriali. Allo stesso tempo, I.T. S.r.l. si impegna e sottolinea l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Inoltre, l'organizzazione assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata e mirata formazione sulla parità di genere e della diversità e inclusione in modo da evitare ogni impatto negativo nei processi di selezione e recruiting con un pieno coinvolgimento dei candidati.
- astenersi dall'impiegare bambini o giovani lavoratori di età inferiore ai 16 anni;

- impegnarsi ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. I momenti formativi sono diretti a tutte le risorse dell'organizzazione e indirizzate a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e quanto impattano sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, I.T. si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.
- non dare sostegno o ricorre a forme di lavoro forzato e obbligato, evitando di trattenere documenti, quote di salario o benefit al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda;
- riconoscere il diritto ai lavoratori alla contrattazione collettiva e alla libera associazione (compresa la nomina delle rappresentanze sindacali) garantendo che i rappresentanti non siano soggetti a discriminazioni;
- impegnarsi a garantire di ostacolare forme di discriminazione in relazione all'assunzione, alla retribuzione, accesso alla formazione ed a premi, alla promozione, al licenziamento e/o al pensionamento;
- garantire al personale senza interferenze, il diritto di seguire pratiche o esigenze legate alla razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica, ostacolando comportamenti o gesti che sono sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;
- garantire di non ricorrere a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale nei confronti dei lavoratori;
- garantire che venga rispettato l'orario di lavoro previsto dalle leggi, la volontarietà del lavoro straordinario e la sua remunerazione maggiorata rispetto all'orario standard in accordo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, garantendo almeno 1 giorno di riposo settimanale;
- assicurare il riconoscimento di una retribuzione conforme con la legislazione vigente, che sia sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso. Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla Convenzione ILO 100 la IT S.r.l. garantisce il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta;
- astenersi da accordi di sola manodopera, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato;
- dialogare in maniera aperta con tutte le parti interessate esterne ed interne, promuovendo tra i fornitori, di prodotti e servizi, la diffusione e l'adozione dei principi di responsabilità sociale;
- adottare una politica di remunerazione che contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere con particolare considerazione

al welfare familiare.

- impegnarsi a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti e collaboratori-trici in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, l'organizzazione ad ogni livello previene ogni forma di molestia sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani del rispetto.
- dotarsi di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc.).
- ricercare l'ottimizzazione dei processi aziendali al fine di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, il massimo livello di efficienza ed efficacia, nel rispetto dei requisiti contrattuali, della qualità dei servizi erogati, dei progetti e dei prodotti realizzati salvaguardano la componente ambientale e tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori in considerazione anche del cambiamento climatico in atto;
- prevenire l'inquinamento e salvaguardare l'ambiente, con il coinvolgimento e la collaborazione attiva, ove possibile, delle parti interessate, attraverso lo studio di soluzioni tecniche e gestionali, l'uso di attrezzature, impianti e prodotti finalizzati a ridurre gli impatti ambientali negativi (consumi di risorse non rinnovabili, emissioni in atmosfera, produzione di rifiuti, ecc.) e contribuire proattivamente alla mitigazione del cambiamento climatico;
- sviluppare la propria capacità di rispondere e anticipare le esigenze ed aspettative dei clienti e di tutte le parti interessate, monitorando il loro grado di soddisfazione, gestendo i reclami e proponendo iniziative per la loro informazione e il loro coinvolgimento;
- incrementare le performance della qualità, ambientali e sicurezza e dei conseguenti livelli di benessere fisico ed intellettuale dei lavoratori, tramite una organizzazione del lavoro finalizzata allo scopo e la messa a disposizione di adeguate risorse economiche, umane e tecnologiche;
- assicurare condizioni di lavoro e ambienti salubri per ridurre/eliminare i rischi e i danni alla fonte dovuti e ascrivibili al cambiamento climatico per i lavoratori con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali, anche di terzi che operano con e per conto dell'organizzazione, investendo in nuove infrastrutture, attrezzature e impianti, mantenendo quelle in uso per renderli efficienti e sicuri garantendo caratteristiche conformi alla legislazione ambientale vigente, bassi consumi, basso impatto ambientale, riciclabilità;
- assicurare al Committente/Cliente, oltre alla qualità contrattuale richiesta, anche il soddisfacimento di esigenze implicite attraverso la messa in atto di metodiche progettuali e di erogazione di servizi tali da limitare, e, ove possibile mitigare/eliminare gli impatti ambientali che contribuiscono al cambiamento climatico, considerando il ciclo di vita dei prodotti, assicurando le condizioni di salute e sicurezza ad ogni livello;

- perseguire una continua razionalizzazione della struttura organizzativa interna e delle sue risorse, aumentando nel complesso la professionalità e la capacità di adattabilità dell'Impresa tale da permettere una conseguente maggiore competitività e immagine adeguata ai sempre più esigenti contesti di qualificazione sotto diversi profili prestazionali;
- assicurare, attraverso appropriate azioni di consultazione, partecipazione, sensibilizzazione, informazione, formazione e addestramento, il coinvolgimento e la collaborazione dei dipendenti e di tutte le parti interessate, nella consapevolezza che, per il raggiungimento degli obiettivi legati alla tutela ambientale e alla mitigazione del cambiamento climatico, alla qualità dei processi e servizi e alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sia determinante il loro contributo attivo;
- diffondere all'interno dell'azienda, mediante una costante azione di sensibilizzazione, di una cultura volta alla messa in atto delle forme di comportamento corrette e comunicazione sotto il profilo della tutela e preservazione dell'ambiente, della qualità e della sicurezza adottando processi e tecnologie che prevengano e/o riducano e ove possibile eliminano gli aspetti e i conseguenti impatti ambientali nel rispetto delle procedure di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza;
- coinvolgere e condividere con le parti interessate (dipendenti, collaboratori, appaltatori, associazioni sindacali, istituzioni, cittadini, ecc.) della tutela ambientale e della sicurezza attraverso la comunicazione della politica e degli obiettivi, la cooperazione e il coordinamento in ogni fase del rapporto contrattuale per contribuire allo Sviluppo Sostenibile e alla mitigazione del cambiamento climatico;
- promuovere impegno e comportamenti ambientalmente compatibili ottimizzando l'utilizzo delle risorse ed evitando sprechi ed inefficienze, minimizzare la produzione di rifiuti e garantirne il corretto smaltimento, utilizzare le migliori tecnologie minimizzando e limitando l'utilizzo di fonti di energia e materie prime non rinnovabili favorendo consapevolezza di quanto tali matrici influiscano sul cambiamento climatico;
- effettuare e riesaminare i fattori di contesto e le esigenze delle parti interessate individuando e valutando i rischi e le opportunità del sistema integrato al fine di garantire la tutela dei lavoratori, della popolazione e dell'ambiente circostante ed adottare le misure per limitarne le eventuali conseguenze (mitigazione del rischio);
- valutare periodicamente, per mezzo di audit interni, la conformità del Sistema di Gestione Integrato alle norme di riferimento, alla propria Politica e a quanto pianificato e programmato, in particolare andando a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso i riesami periodici della Direzione;
- attuare il coinvolgimento di tutti i lavoratori nella vita aziendale attraverso l'introduzione di procedure e strumenti per favorire il dialogo e il miglioramento del clima aziendale mirando sempre alla crescita professionale di tutti i dipendenti e collaboratori;
- valorizzare le professionalità e favorire la sensibilizzazione di ciascun lavoratore affinché diventi un promotore della propria sicurezza, di quella dei colleghi e anche di quella di persone terze, intervenendo o segnalando situazioni pericolose, anche se direttamente non lo coinvolgono;
- predisporre, condividere e mettere in atto procedure per fronteggiare e prevenire situazioni di emergenza ambientali e di salute e sicurezza coinvolgendo anche i fornitori, manutentori ed appaltatori che operano nel sito e nei cantieri;

- dialogare in maniera aperta con tutte le parti interessate esterne ed interne, promuovendo tra i fornitori, di prodotti e servizi, la diffusione e l'adozione dei principi di responsabilità sociale.
- sviluppare appropriati sistemi di controlli attraverso opportuni indicatori per monitorare il livello qualitativo dei processi, delle attività e dei servizi svolti, gli impatti negativi sull'ambiente e le prestazioni della salute e sicurezza;
- gestire il cambiamento implementando metodologie di lavoro tali da poter gestire in forma controllata le attività e i processi primari e di supporto ricercando ed applicando per quest'ultime le migliori pratiche e tecnologie disponibili;
- implementare metodi efficaci di comunicazione con le parti interessate, migliorando costantemente sia i mezzi di comunicazione, sia gli strumenti di intervento a fronte di ogni richiesta.
- adottare un sistema di monitoraggio e misurazione del KPI, attraverso metodiche atte a garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori chiave di performance (KPI) che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale e viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

L'alta Direzione della società I.T. S.r.l. per perseguire e raggiungere gli impegni assunti con il presente documento mette a disposizione la struttura, le risorse tecniche ed economiche necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e i dei traguardi attraverso il Programma annuale di miglioramento, ne effettua il monitoraggio e, ove necessario, promuove nel tempo gli opportuni interventi correttivi o migliorativi.

La Politica Integrata ha anche un ruolo di documento di comunicazione aziendale e, la Direzione, per assicurare la massima diffusione, la rende disponibile sul server aziendale nella cartella condivisa informatica, ne espone copia nelle bacheche aziendali, e, per tutte le altre parti interessate la rende disponibile sul sito internet aziendale e a chiunque ne faccia richiesta.

È compito dei Responsabili di Funzione di settore, del CGPG (Comitato Guida Parità di Genere) del Social Performance Team (SPT) e del Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (RL\_SA8000):

- verificare che tale documento sia compreso dai propri collaboratori e, se necessario, fornire tutti i chiarimenti richiesti;
- adottare gli opportuni provvedimenti, affinché i dipendenti operino in modo corretto da un punto di vista del rispetto ambientale, della qualità, della sicurezza e della responsabilità sociale nello svolgimento delle proprie mansioni.

Tutto il personale e quanti interessati sono chiamati a collaborare per far sì che siano rispettati ed attuati gli impegni espressi nel presente documento di Politica e quanto nel Sistema di Gestione integrato riportato.

Qualora ritenuto necessario, le parti interessate possono inviare segnalazioni per lo standard internazionale SA 8000:2014 a:

**Organismo di Certificazione:**

**GCERTI ITALY srl | Ente di certificazione e formazione**

Sedi Nord Italia:

- Viale Virgilio, 58/C – 41123 Modena (MO)

- Corso Unione Sovietica, 115 - 10134 Torino (TO)

Sede Sud Italia: S.S. Sannitica KM 8.5 – 80026 Casoria (Na)

Tel. +39 081 7577110 - +39 059.59.66.423 – Fax +39 059.59.60.711 –

mail: [segnalazioni@gcerti.it](mailto:segnalazioni@gcerti.it) – PEC- [gcerti@pec.it](mailto:gcerti@pec.it)

Qualora non si riuscisse a gestire e/o risolvere la sua segnalazione, potete comunque rivolgervi direttamente all'ente di certificazione SAI:

[Ente di Accreditamento](#)

**Social Accountability Accreditation Services**

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036

tel. +212-391-2106; fax. +212-684-1515; mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

La società IT- Ingegneria del Territorio Srl ha reso disponibile e monitora una apposita casella di posta elettronica: [reclamo@itingegneria.net](mailto:reclamo@itingegneria.net) dedicata per tutte le segnalazioni provenienti dalle parti interessate.

Ogni contributo personale o di gruppo al perseguimento di tali obiettivi è sempre promosso e favorito dalla Leadership e dalle Funzioni Responsabili della I.T. S.r.l.

Il presente documento di Politica Integrata è periodicamente riesaminato e revisionato, di regola, annualmente nell'ambito del riesame della Direzione per tenere conto di nuovi intendimenti della Direzione e/o dei cambiamenti avvenuti e per assicurarne nel tempo l'appropriatezza e la rispondenza alla realtà aziendale.

Roma lì 05/04/2024

l'Amministratore Unico I.T. S.r.l.

Ing. Valerio Bajetti