

POLITICA DELLA QUALITÀ e PARITÀ DI GENERE

Al fine di ottenere una buona efficacia nei confronti del mercato ed efficienza all'interno dell'azienda, la Direzione ha definito di seguito la politica della qualità. Essa è congruente ed integrata nella politica aziendale, coerente con gli indicatori e obiettivi misurabili fissati annualmente dalla Direzione e comprensiva dei seguenti aspetti:

- individuare, in fase commerciale, le esatte esigenze ed aspettative del cliente, allo scopo di perseguire la sua soddisfazione;
- fornire al cliente un elevato livello di realizzazione delle opere;
- analizzare periodicamente il contesto, le parti interessate e l'Analisi dei rischi per la Qualità;
- assicurare il rispetto dei tempi di consegna;
- garantire la realizzazione delle opere nel pieno rispetto delle leggi cogenti e delle norme di sicurezza avendo anche adottato il Sistema Gestione Sicurezza sul lavoro;
- gestire le non conformità rilevate nel corso delle attività, allo scopo di migliorare il servizio e di ridurre i costi;
- offrire all'esterno un'immagine di professionalità addestrando i propri collaboratori in merito alle finalità e agli obiettivi della Qualità fissati dalla Direzione;
- accrescere costantemente il livello di addestramento del personale, in quanto fondamentale per garantire la qualità delle opere realizzate;
- monitorare i fornitori, migliorando il rapporto di collaborazione e qualificando i più affidabili;
- impegnarsi nel miglioramento continuativo dell'efficacia del Sistema Gestione Qualità;

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Direzione ha deciso di adottare anche 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.

Il conseguimento della certificazione per l'Azienda rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere dell'Azienda 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 l'Azienda, concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione 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 della promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale, contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

La Direzione rende noto questo documento e lo diffonde a tutti i soggetti dell'azienda e si impegna per:

- rispondere prontamente alle esigenze del contesto aziendale e delle parti interessate mediante un'organizzazione snella, flessibile e competitiva;
- garantire e migliorare costantemente la soddisfazione del cliente;
- assicurare che la propria attività sia svolta in conformità alle vigenti disposizioni di legge;
- favorire il miglioramento continuo della Qualità del servizio, il rispetto dell'Ambiente e la tutela della Salute e Sicurezza dei Lavoratori attraverso la comunicazione e il coinvolgimento del personale aziendale;
- ridurre al minimo gli impatti ambientali dell'attività e il rischio di infortuni o malattie professionali;
- 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/ fornitura dei prodotti;
- sostenere i propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- 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;
- 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;

- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- promuovere e garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership

L'Azienda, per attuare questa politica, assume i seguenti impegni:

- siano messe a disposizione adeguate risorse e venga attuato ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per assicurare la Qualità delle opere, per salvaguardare la Salute e Sicurezza dei lavoratori e proteggere l'Ambiente;
- mantenere attivo e migliorare il Sistema di Gestione Qualità-Sicurezza-Ambiente come fattore strategico di crescita aziendale;
- essere conforme alla legislazione e alla regolamentazione in materia di Ambiente e Salute e Sicurezza sul lavoro;
- pianificare incontri con il personale di ogni livello per informarlo e sensibilizzarlo sui metodi del Sistema Qualità-Sicurezza-Ambiente e coinvolgerlo attivamente per favorire il miglioramento continuo delle opere e dei processi;
- gestire le proprie attività di cantiere in modo tale da ridurre al minimo ogni impatto sull'Ambiente e tutelare la Salute e Sicurezza dei lavoratori

Per quanto concerne la parità di genere il focus è stato posto sui seguenti aspetti/obiettivi:

- a) **ASSUNZIONE:** Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito. La selezione si basa sulla valutazione delle conoscenze acquisite nel periodo di formazione, delle competenze professionali e tecniche eventualmente già sviluppate ed evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale, verificando anche l'età del candidato. Si ha cura di verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Inoltre, si assicura che anche gli eventuali processi, affidati a società di selezione esterne prescelte, rispettino i principi di non discriminazione e inclusione. In base all'effettiva disponibilità delle candidature ricevute, con la volontà, se possibile, di prediligere il genere meno rappresentato nell'unità organizzativa di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali dei candidati. Nella descrizione della mansione da assumere ci si impegna ad utilizzare un linguaggio neutro rispetto al sesso. Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti al candidato eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione. Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi;

- b) **GESTIONE DELLA CARRIERA:** l'Azienda promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Durante tutto il ciclo di formazione e crescita professionale del lavoratore, l'Azienda pone particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skills e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- c) **EQUITA' SALARIALE:** La politica salariale dell'Azienda, 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 previsti sia dalle politiche aziendali che dai codici di condotta interni divulgati dalla direzione. L'Azienda si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti/collaboratori, indipendentemente dal genere, rispettando le diversità di valori, età, e/o orientamento sessuale/culturale;
- d) **GENITORIALITA' E CURA:** L'Azienda si impegna a supportare, a tutela della genitorialità, i dipendenti durante i periodi di assenza da lavoro, favorendo senza ostacoli la maternità e la paternità attraverso attività atte 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'Azienda promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- e) **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO:** La direzione, con il supporto del comitato guida, si impegna a fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri senza trascurare sia gli obiettivi di business aziendali, sia il benessere psicofisico del lavoratore. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro si sviluppano rivolgendosi a tutto il personale a prescindere dal genere, attraverso una modalità di lavoro flessibile (es. adozione part time, permessi ecc.) non penalizzante con tempi compatibili rispetto agli obiettivi aziendali;
- f) **ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISCALE, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO:**

Gli obiettivi specifici sono riportati negli appositi Piani di Miglioramento e nel Piano Strategico. La Direzione assicura che siano sempre a disposizione risorse, attrezzature e mezzi adeguati al pieno

soddisfacimento dei requisiti definiti. La Direzione si impegna a riesaminare il Sistema di Gestione con cadenza almeno annuale per verificare l'adeguatezza e il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Tale politica è volta a garantire la serietà, professionalità, il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle attività aziendali.

Tutto il personale è coinvolto e impegnato nel conseguimento di questa politica e ad operare secondo il Sistema Gestione adottato.

20/01/2025

La Direzione

COSTRUZIONI DEBIASI S.r.l.
38066 RIVA DEL GARDA (TN)

