

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	1 di 12

L'Alta Direzione riconosce la necessità di individuare, nell'ambito della politica aziendale, obiettivi ed indirizzi volti a garantire la Qualità dei servizi erogati richiesti dal mercato sia in linea con le disposizioni riguardanti l'Ambiente, i Comportamenti Basati sulla Sicurezza (BBS), la Sicurezza in termini di Security, Health, Safety, la Sicurezza alimentare, la Responsabilità Sociale d'Impresa (Corporate Social Responsibility, CSR), la Sostenibilità e la gestione per la qualità nell'autotrasporto e la Parità di genere.

POLITICA PER LA QUALITÀ

DG ha stabilito, attuato e mantenuto una Politica per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza, la Sostenibilità e la gestione per la qualità nell'autotrasporto che:

- ⇒ risulta appropriata alle finalità e al contesto dell'Organizzazione e supporti i suoi indirizzi strategici in materia di sicurezza, sostenibilità e di gestione per la qualità per la mobilità delle merci
- ⇒ costituisce un quadro di riferimento per fissare gli obiettivi aziendali
- ⇒ comprende un impegno a soddisfare i requisiti applicabili
- ⇒ comprende un impegno per il miglioramento continuo del sistema di gestione integrato
- ⇒ risulta conforme ai requisiti prescritti dalla Norma UNI EN ISO 9001:2015, SQAS Transport service ed. 2022 e codice di pratica:2021
- ⇒ coinvolge e sensibilizza i fornitori
- ⇒ considera la Certificazione non come un traguardo raggiunto ma come un punto di partenza
- ⇒ persegue la soddisfazione dei Clienti
- ⇒ pone particolare attenzione alla formazione e addestramento del personale
- ⇒ adotta, nelle proprie attività, tutte le misure necessarie ad evitare danni alla salute del personale dipendente e di terzi
- ⇒ individua, risolve e registra le Non Conformità secondo procedure formali
- ⇒ attiva sistematicamente azioni correttive volte a rimuovere la causa dell'insorgenza delle non conformità
- ⇒ sia conforme ai requisiti HACCP al fine di garantire che siano individuate, applicate, mantenute ed aggiornate adeguate procedure di sicurezza degli alimenti durante le fasi di deposito, stoccaggio e trasporto **(12.2)**

POLITICA SICUREZZA (SAFETY, HEALTH, SECURITY E SQAS)

DG ha definito come elemento fondamentale della propria politica la consapevolezza dell'importanza che assumono le misure volte ad aumentare la sicurezza delle operazioni svolte, con un processo di osservazione, istruzione e comunicazione, relativo alla prevenzione o eliminazione delle circostanze e delle situazioni pericolose durante le operazioni di carico e scarico.

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	2 di 12

Inoltre, al fine di garantire un sufficiente livello di protezione dei dipendenti stessi, nonché della proprietà del Cliente in conseguenza di attività criminali o furto, ritiene prioritario valutare le criticità ed i punti di debolezza eventualmente esistenti in riferimento all'intero processo aziendale predisponendo idonee misure di gestione.

La Direzione ha stabilito la Politica Sicurezza nei seguenti punti:

- ⇒ proteggere persone, proprietà e pratiche operative contro perdite dovute a distruzioni intenzionali o a furti
- ⇒ garantire ai propri lavoratori la possibilità di lavorare in un ambiente idoneo, sicuro e conforme alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza
- ⇒ adottare, nelle proprie attività, tutte le misure necessarie ad evitare danni alla salute del personale dipendente e di terzi
- ⇒ operare in modo da evitare, per quanto possibile, gli eventuali incidenti che possono avvenire durante l'attività lavorativa. L'Organizzazione è consapevole infatti che, nei limiti del possibile, gli infortuni, se prevenuti, possono essere evitati
- ⇒ promuovere attraverso corsi interni ed esterni l'addestramento/formazione dei dipendenti in materia di sicurezza durante le operazioni di carico/scarico e lo svolgimento del servizio
- ⇒ acquistare automezzi omologati ai requisiti di legge e provvedere alla loro manutenzione in maniera da salvaguardare le persone
- ⇒ adottare misure preventive e di emergenza volte a ridurre al minimo eventuali cause di infortunio/incidente e ad evitare danni alla salute del personale dipendente e di terzi
- ⇒ adottare idonee azioni correttive a fronte di incidenti/infortuni e non conformità
- ⇒ effettuare periodici riesami di incidenti, infortuni e situazioni di rischio in genere al fine di verificare l'efficacia delle azioni correttive intraprese
- ⇒ porre particolare attenzione a tutti i fattori di rischio applicabili in Azienda e ai possibili rischi a cui i lavoratori sono esposti in modo da minimizzare la possibilità di accadimento attraverso:
 - la dotazione di dispositivi di protezione individuale
 - la predisposizione di dispositivi di protezione collettivi
 - la presenza di segnaletica e cartellonistica ammonitrice adeguata
 - la messa in sicurezza e la manutenzione programmata dei mezzi, dei macchinari e delle attrezzature di lavoro
 - l'addestramento operativo del personale per l'uso in sicurezza delle attrezzature di lavoro
 - la formazione e informazione del personale sulle tematiche della sicurezza
- ⇒ mantenere e migliorare nel tempo la security attraverso il piano di sicurezza previsto dall'A.D.R.
- ⇒ avviare un programma BBS (Sicurezza Basata sul Comportamento) per puntare all'aumento della sicurezza durante il trasporto e nelle relative attività di carico/scarico mediante l'influenza positiva di osservazione, addestramento e comunicazione sul comportamento degli operatori e degli autisti (**6.2.1, 8.2.3**)

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	3 di 12

- ⇒ proibire l'uso, il possesso e la distribuzione di sostanze stupefacenti e di alcolici
- ⇒ invitare tutti i dipendenti che si trovassero in condizioni di dipendenza da sostanze stupefacenti e di alcolici a sospenderne il consumo ed a sottoporsi ad adeguate cure mediche
- ⇒ adottare tutte le azioni necessarie nei confronti dei dipendenti che facciano abituale consumo di alcool e droghe compromettendo la sicurezza propria e della comunità in cui operano

POLITICA PER L'AMBIENTE

Nel rispetto dell'ambiente e della prevenzione dell'inquinamento, la LA MARRA SRL ha definito la Politica Ambientale riferita sia alla natura della merce da trasportare che all'inquinamento acustico o atmosferico nei seguenti punti:

- ⇒ adottare una politica di salvaguardia ambientale riferita sia alla natura della merce da trasportare e sia all'inquinamento acustico o atmosferico
- ⇒ compiere tutte le operazioni di carico/scarico e comunque legate allo svolgimento del servizio in un'ottica di totale sicurezza al fine di prevenire qualsiasi danno ambientale
- ⇒ smaltire i rifiuti in accordo alle normative vigenti, rispettando le regole inerenti la raccolta differenziata degli stessi
- ⇒ tenere sotto controllo le emissioni in atmosfera degli scarichi prodotti dai motori a combustione selezionando in merito i tipi di automezzi impiegati e sottoponendoli ai controlli periodici previsti dalla normativa vigente
- ⇒ adottare idonee azioni correttive a fronte di non conformità ambientali che si siano verificati durante lo svolgimento del servizio
- ⇒ effettuare riesami periodici e documentati di incidenti e situazioni di rischio ambientale al fine di accertare l'efficacia delle azioni correttive intraprese
- ⇒ nel rispetto dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento, porre particolare attenzione:
 - al consumo di risorse naturali
 - al consumo di risorse energetiche
 - all'ottimizzazione delle materie prime e delle sostanze pericolose
 - al recupero, riciclaggio e smaltimento dei rifiuti prodotti
 - alle emissioni inquinanti
- ⇒ adottare misure preventive e di emergenza volte a ridurre al minimo eventuali cause di inquinamento come:
 - inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle falde acquifere per sversamento di prodotti pericolosi
 - inquinamento dell'aria per emissioni di gas di scarico, di sostanze pericolose e per incendi

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	4 di 12

POLITICA PLASTIC-FREE

La dispersione della plastica nell'ambiente marino è un problema che l'industria chimica europea sta affrontando con azioni di sensibilizzazione e iniziative, misurate ed implementate nel tempo, che comportano impegni concreti da parte delle aziende coinvolte all'interno della catena del valore, ivi comprese quelle di trasporto.

La LA MARRA s.r.l. contribuisce ad affrontare questa sfida che ha assunto dimensioni globali, aderendo all'Operation Clean Sweep® (OCS).

Operation Clean Sweep® è un programma volontario internazionale, promosso da Plastics Europe, che identifica le linee guida per contenere la dispersione di pellet di plastica nell'ambiente, in ciascuna fase della catena del valore. Per superare questo problema, identificato come una delle sorgenti d'inquinamento da microplastiche nei mari, i produttori, trasformatori e distributori di materie plastiche, le aziende di logistica e di riciclo condividono l'obiettivo comune Zero Pellet Loss (ZPL).

DG si è voluto impegnare in questo ambito sottoscrivendo, l'OCS, un atto che prevede la divulgazione dei principi del programma a tutti i livelli aziendali, ai partner/contrattisti, alla rete commerciale e ai propri stakeholder.

POLITICA SULLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI (1.1.1.1.A)

La politica sulla sicurezza delle informazioni della LA MARRA S.R.L. rappresenta l'impegno dell'organizzazione nei confronti di clienti e terze parti a garantire la sicurezza delle informazioni, degli strumenti fisici, logici e organizzativi atti al trattamento delle informazioni in tutte le attività.

La Direzione ha ispirato la presente Politica ai seguenti principi fondamentali:

- ⇒ **Riservatezza:** le informazioni devono essere conosciute solo da coloro che ne hanno il relativo diritto, rispettando il principio del minimo privilegio ("necessità di sapere") in base alle mansioni ricoperte ("necessità di operare")
- ⇒ **Integrità:** le informazioni devono essere precise e complete, devono rispettare i valori e le aspettative aziendali, e devono essere protette da modifiche e cancellazioni non autorizzate. Per soddisfare tale requisito le informazioni devono essere esatte, aggiornate e leggibili
- ⇒ **Disponibilità:** le informazioni devono essere disponibili quando richiesto dai processi aziendali, in maniera efficiente ed efficace
- ⇒ **Efficacia:** le informazioni devono essere rilevanti e pertinenti al processo aziendale e, allo stesso tempo, devono essere disponibili tempestivamente, senza errori e fornite in modo da poter essere utilizzate dall'utente

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	5 di 12

In conseguenza di ciò, la LA MARRA S.R.L. ha stabilito la Politica della Sicurezza delle Informazioni nei seguenti punti:

- ⇒ Garantire all'organizzazione la piena conoscenza delle informazioni gestite e la valutazione della loro criticità, al fine di agevolare l'implementazione degli adeguati livelli di protezione
- ⇒ Garantire l'accesso sicuro alle informazioni, in modo da prevenire trattamenti non autorizzati o realizzati senza i diritti necessari
- ⇒ Garantire che l'organizzazione e le terze parti collaborino al trattamento delle informazioni adottando procedure volte al rispetto di adeguati livelli di sicurezza
- ⇒ Garantire che l'organizzazione e le terze parti che collaborano al trattamento delle informazioni, abbiano piena consapevolezza delle problematiche relative alla sicurezza
- ⇒ Garantire che le anomalie e gli incidenti aventi ripercussioni sul sistema informativo e sui livelli di sicurezza aziendale siano tempestivamente riconosciuti e correttamente gestiti attraverso efficienti sistemi di prevenzione, comunicazione e reazione al fine di minimizzare l'impatto sul business
- ⇒ Garantire che l'accesso alle sedi ed ai singoli locali aziendali avvenga esclusivamente da personale autorizzato, a garanzia della sicurezza delle aree e degli asset presenti
- ⇒ Garantire la rilevazione di eventi anomali, incidenti e vulnerabilità dei sistemi informativi al fine di rispettare la sicurezza e la disponibilità dei servizi e delle informazioni
- ⇒ Garantire la business continuity aziendale e il disaster recovery, attraverso l'applicazione di procedure di sicurezza stabilite

La politica della sicurezza delle informazioni viene costantemente aggiornata per assicurare il suo continuo miglioramento. A tale scopo, la Direzione valuta eventuali azioni da intraprendere, in coerenza con l'evoluzione del contesto aziendale e di mercato, a fronte di eventi come:

- evoluzioni significative del business
- nuove minacce rispetto a quelle considerate nell'attività di analisi del rischio
- significativi incidenti di sicurezza
- evoluzione del contesto normativo o legislativo in materia di trattamento sicuro delle informazioni

POLITICA BBS (6.2.1) (8.2.3)

Al fine di aumentare la sicurezza durante il trasporto e nelle attività di carico/scarico la LA MARRA ha deciso di avviare un programma BBS (Sicurezza Basata sul Comportamento) completamente integrato con l'Organizzazione e con il sistema di gestione aziendale.

L'applicazione del Programma BBS, parte integrante della cultura della LA MARRA, rappresenta uno dei fattori guida per il continuo miglioramento delle prestazioni tramite indicatori di prestazione specifici quali:

- ⇒ statistiche sugli incidenti
- ⇒ consumo di carburante

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	6 di 12

- ⇒ costi di manutenzione
- ⇒ emissioni
- ⇒ premi assicurativi
- ⇒ multe

che vengono comunicati a tutti i dipendenti che sono in particolare incentivati a:

- ⇒ operare nel rispetto della normativa vigente
- ⇒ considerare le tematiche riguardanti la Sicurezza, la Salute e l'Ambiente finalità prioritarie per tutta l'azienda e responsabilità precipua dell'intera linea gerarchica ed organizzativa
- ⇒ compiere tutte le operazioni di carico e scarico, di bonifica e comunque legate allo svolgimento del servizio in un'ottica di totale sicurezza al fine di prevenire qualsiasi danno all'ambiente
- ⇒ svolgere attività che non contrastino né danneggino l'ambiente circostante agli stabilimenti in cui operano, né determinino condizioni di pericolo per la loro salute e quella delle persone che li circondano
- ⇒ considerare nell'esame di ogni nuovo contratto di trasporto le misure di salvaguardia ambientale necessarie per l'esecuzione delle attività
- ⇒ selezionare automezzi predisposti tecnicamente al fine di limitare l'emissione dei gas di scarico nell'atmosfera
- ⇒ adottare idonee azioni correttive a fronte di incidenti che si siano verificati durante l'erogazione del servizio

POLITICA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) (1.1.1.1.b)

La Responsabilità Sociale d'Impresa (Corporate Social Responsibility, CSR) rappresenta la nostra risposta alla sfida per uno sviluppo sostenibile e la modalità con cui gestiamo i nostri processi per produrre un impatto generale positivo sia sui nostri dipendenti e sulle loro famiglie, che sulle comunità locali e sulla società nel suo complesso. Il nostro business riguarda il trasporto e l'immagazzinamento di prodotti.

Il concetto di partnership è alla base dei nostri valori aziendali. Crediamo che il successo del nostro business nel lungo termine possa essere raggiunto soltanto collaborando con i nostri interlocutori e nel loro interesse: i clienti, i dipendenti, i fornitori e la comunità nel senso più ampio.

Siamo consapevoli che le nostre attività hanno un impatto sull'ambiente, sulla società e sull'economia, in modo diretto, attraverso le modalità con cui gestiamo il nostro servizio e, indirettamente, mediante le attività offerte ai clienti.

LA MARRA TRASPORTI si impegna a gestire la responsabilità sociale adottando i principi operativi che:

- ⇒ garantiscano la sostenibilità ambientale attraverso l'adozione di una politica ambientale
- ⇒ assicurino la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori attraverso l'adozione di una politica della sicurezza intesa come safety, health e security
- ⇒ perseguano gli obiettivi sociali e comunitari attraverso l'adozione di una politica sociale

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	7 di 12

- ⇒ regolino le questioni etiche
- ⇒ garantiscano l'assenza del lavoro forzato, legato o involontario nei confronti dei detenuti **(2.5.4)**
- ⇒ assicurino l'assenza dell'impiego di bambini lavoratori di età inferiore ai 15 anni **(2.5.3)**
- ⇒ garantiscano che i giovani lavoratori (età tra 15 e 18 anni) non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive, sia da un punto di vista di salute, sicurezza e security, che da un punto di vista morale e che essi possano proseguire con profitto il loro percorso scolastico **(2.5.3)**
- ⇒ prevedano politiche di recupero per i bambini lavoratori e forniscano un sostegno per agevolare l'istruzione (ivi compreso l'impegno a non superare il limite di 10 ore al giorno per il tempo dedicato al lavoro, trasferimenti ed allo studio) **(2.5.3)**
- ⇒ garantiscano che i contratti di apprendistato siano utilizzati nel complesso interesse del giovane lavoratore ed in collaborazione con gli enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente **(2.5.3)**
- ⇒ promuovano l'impegno pubblico nell'evitare discriminazione (colore, razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica) **(2.5.2)**
- ⇒ impediscano ogni forma di discriminazione durante la fase ricerca del personale **(2.5.2)**
- ⇒ promuovano l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro, riguardo carriera e retribuzione **(2.5.2)**
- ⇒ favoriscano il dialogo con tutte le parti interessate esterne ed interne, promuovendo fra i fornitori, appaltatori e subfornitori la diffusione e l'adozione dei principi di responsabilità sociale
- ⇒ incentivino la denuncia di eventuali illeciti sul luogo di lavoro o di ingiusti provvedimenti disciplinari, da parte dei dipendenti **(2.5.2)**
- ⇒ promuovano l'implementazione della gestione delle carriere e dell'addestramento del personale attraverso un trasparente processo di ricerca del personale, con priorità alla ricerca interna del personale, valutando annualmente le prestazioni lavorative individuali, adottando un programma di formazione finalizzato allo sviluppo delle competenze **(2.5.1)**

POLITICA DI SUB-APPALTO (4.2.1.1)

La Direzione è impegnata fortemente affinché ogni trasporto su strada subappaltato ad un altro trasportatore sia gestito con un livello di sicurezza e qualità equivalente a quello della LA MARRA. In particolare, è impegno della LA MARRA adottare una politica di subappalto che tenga conto dei seguenti aspetti:

- ⇒ valutazione, selezione ed impiego di sub vettori che dimostrino di avere un processo di erogazione del servizio di livello comparabile con quello della LA MARRA
- ⇒ chiara definizione tra le parti dei requisiti per i servizi di trasporto su strada in sub-appalto contenente specifiche richieste dei clienti **(4.2.1.2)**
- ⇒ valutazione continua dei livelli di sicurezza e delle prestazioni dei subvettori
- ⇒ confronto tra i livelli di servizio del sub-vettore con quelli della LA MARRA

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	8 di 12

- ⇒ identificazione di qualsiasi differenza nei livelli di servizio e l'esistenza di piani di azione concordati per eliminarle e di successivi controlli secondo necessità
- ⇒ impossibilità di subappaltare il servizio di trasporto ad un altro subvettore, in quanto è permesso un solo livello di subappalto, pertanto il subvettore non può a sua volta affidare il servizio di trasporto ad un altro subvettore

Inoltre è impegno della LA MARRA, in sintonia con le restrizioni imposte dai clienti, stabilire le condizioni per una continua valutazione dei livelli di sicurezza e delle prestazioni del sub-vettore.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E POLITICHE COLLEGATE

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della LA MARRA 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 MARRA concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione integrato (SGI) 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

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, il direttore generale della LA MARRA, in coordinamento con il Comitato Guida, ritiene fondamentale la continua adozione del SGI al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

LA MARRA 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

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	9 di 12

- ⇒ 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/ fornitura dei prodotti
- ⇒ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili, etc.*) 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

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

LA MARRA ha adottato politiche più specifiche sulla parità di genere che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

LA MARRA ha sviluppato le seguenti politiche specifiche:

- ⇒ Selezione ed assunzione (recruitment)
- ⇒ Gestione della carriera
- ⇒ Comunicazione
- ⇒ Equità salariale
- ⇒ Genitorialità, cura
- ⇒ Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- ⇒ Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

POLITICA DI 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 viene effettuata in maniera neutrale rispetto al genere
- ⇒ I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza
- ⇒ La selezione non prevede domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- ⇒ La selezione considera la presenza delle donne e degli uomini nell'organico in modo bilanciato rispetto al totale delle persone presenti

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	10 di 12

- ⇒ I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, vengono distribuiti in maniera equilibrata
- ⇒ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità non influenzata dal genere
- ⇒ La selezione considera le percentuali di donne e uomini, il cui contratto prevede una remunerazione variabile, bilanciate

POLITICA DI 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 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 viene effettuata considerando un bilanciamento di leadership di genere
- ⇒ La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono 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 assicura 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
- ⇒ 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

POLITICA DI COMUNICAZIONE

L'organizzazione riconosce l'importanza della comunicazione interna aziendale quale strumento di condivisione delle informazioni istituzionali e veicolo motivazionale nei confronti del personale. La comunicazione interna persegue gli obiettivi di:

- ⇒ creare un modello e uno stile comunicativo volto a generare un flusso costante di informazioni per i dipendenti
- ⇒ assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale
- ⇒ promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	11 di 12

- ⇒ predisporre e diffondere alle proprie parti interessate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere
- ⇒ basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità, etc.) sulla responsabilità, evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere
- ⇒ facilitare la comprensione delle strategie adottate
- ⇒ diffondere l'identità e i valori aziendali

POLITICA DI 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

POLITICA DI GENTORIALITÀ E 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 (prenderci 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

	POLITICA INTEGRATA AZIENDALE (PIA)		
	Sezione 5.0	Rev. 4	12 di 12

POLITICA DI 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

POLITICA DI 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
- ⇒ Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Ferentino, 12 aprile 2024

Il Direttore Generale (DG)

Giuseppe La Marra


