

	ACQUEDOTTI • GASDOTTI ANTINCENDIO • FOGNATURE IMPIANTI IDRAULICI • SCAVI	POLITICA AZIENDALE Sistema Gestione Integrato	REV 02 del 20/03/2024	Pag. 1 di 3
PI – POLITICA AZIENDALE Sistema Gestione Integrato				

I nostri valori

La Direzione Generale di **L.GA. SRL A SOCIO UNICO** (di seguito **LGA**) è impegnata nella costante attuazione del proprio Sistema di Gestione Integrato con l'obiettivo di migliorare costantemente la soddisfazione dei propri Clienti e le prestazioni del Sistema.

La Direzione ha adottato un approccio gestionale per processi secondo gli standard ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA8000, ISO 37001 e ISO 39001 e la Linea guida UNI/PdR 125. Inoltre si è dotata di un attento sistema di controllo di gestione-amministrativo (Revisore Unico) e di un Modello di Organizzazione e Gestione secondo le previsioni del D. Lgs 231/2001 (MOG o Modello 231). Tale modello è soggetto alla verifica a cura di un Organismo di Vigilanza (OdV) incaricato, che svolge anche una Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione, ed è caratterizzato da adeguate competenza, autorità, autonomia e indipendenza.

Tale approccio è fondato su decisioni derivanti dall'analisi di dati di fatto e di informazioni di ritorno dal mercato, ottenute anche curando la comunicazione con il Cliente e le altre parti interessate. Nei confronti dei quali **LGA** intende mantenere un dialogo aperto e trasparente al fine di garantire un'adeguata comunicazione e informazione sull'impegno intrapreso e di riuscire a rispondere, per quanto possibile, alle esigenze e richieste di ciascuno.

L'adozione del Sistema di Gestione Integrato testimonia la volontà della Direzione di agire in ottica di:

1. garantire il rispetto dei requisiti applicabili ai propri processi e servizi, siano essi normative cogenti, vincoli contrattuali o regolamentari o norme volontarie, piuttosto che requisiti espressi o impliciti dei clienti. Tra i requisiti sono comprese tutte le leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro e le Convenzioni dell'International Labour Organization (ILO);
2. garantire la soddisfazione dei clienti;
3. promuovere la tutela dell'ambiente e del territorio;
4. migliorare la sostenibilità delle proprie attività, con l'intento di contribuire a far fronte al cambiamento climatico;
5. tutelare e promuovere i principi di salute e sicurezza e di responsabilità sociale a favore di tutti i lavoratori e le lavoratrici operanti nell'ambito di influenza dell'organizzazione;
6. promuovere il principio di legalità, a partire da un approccio orientato alla prevenzione di ogni comportamento o atto corruttivo;
7. garantire la sicurezza del traffico stradale in tutte le fasi di erogazione del proprio servizio;
8. garantire pari dignità e pari opportunità per tutti i dipendenti e collaboratori nell'ambito di un rapporto di lavoro trasparente e appagante, perché crediamo che diversità e pluralità siano la fonte di idee e innovazione per una società sostenibile;
9. garantire il diritto di libertà d'associazione sindacale e di contrattazione collettiva;
10. garantire un orario di lavoro rispettoso della legislazione vigente, della contrattazione collettiva e degli standard di settore, oltre che il diritto a un salario che riconosca i livelli contrattuali e retributivi adeguati al ruolo e alle mansioni di ciascun lavoratore conformemente a quanto stabilito dal CCNL edile industria;
11. rifiutare l'impiego di lavoro infantile in azienda e in tutta la catena di fornitori e sub-fornitori, l'impiego di lavoro forzato o obbligato e il ricorso a ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;
12. rifiutare qualsiasi forma di discriminazione in relazione a razza, ceto sociale, provenienza nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere sessuale, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche;
13. rifiutare qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore;
14. sensibilizzare i propri fornitori e partner rispetto ai principi che ispirano la gestione di **LGA**.

La Direzione ritiene inoltre strategico per lo sviluppo di **LGA**:

- ✓ gestire al meglio le risorse umane interne ed esterne e promuovere rapporti di fiducia e affidabilità;
- ✓ sviluppare un rapporto con la clientela basato sul minimo livello di burocratizzazione possibile, l'elevata dinamicità e la spiccata professionalità;
- ✓ fornire un'adeguata formazione e sensibilizzazione al personale per renderlo consapevole degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro oltre che ambientali, correlati alle attività aziendali e renderlo capace di operare in conformità alle indicazioni del Sistema Integrato.

PI – POLITICA AZIENDALE Sistema Gestione Integrato

La presente Politica rappresenta la cornice dei valori ai quali la Direzione Generale si ispira per definire le proprie procedure operative, definire obiettivi di miglioramento misurabili e indicatori capaci di fornire un parametro di riferimento per monitorare costantemente l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato.

I principi qui espressi sono per LGA un impegno costante che coinvolge tutti: dipendenti, collaboratori, fornitori e Clienti e ogni altra parte interessata.

La nostra strategia operativa

La strategia operativa di LGA si basa su **azioni**:

- economicamente e finanziariamente sostenibili per il miglioramento costante dei servizi erogati, con contestuale attenzione alla riduzione dei costi interni e alla gestione efficiente del magazzino materie prime;
- di definizione delle funzioni e delle mansioni aziendali, compresa l'attribuzione dell'autorità necessaria affinché l'operatività sia definita e costantemente attuata. La Direzione di LGA ha individuato un Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI) che ha la responsabilità di garantire l'aggiornamento costante della base documentale e la messa a disposizione dei documenti agli interessati, a partire dal presente documento;
- specifiche di gestione del personale, definendo politiche finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, fino alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- di prevenzione dell'impiego di lavori minorenni attraverso procedure di assunzione che escludono la possibilità di definire rapporti di lavoro con minori di 18 anni;
- di valutazione degli aspetti ambientali collegati alle proprie attività, processi e prodotti per giungere alla definizione di adeguate procedure e programmi di controllo;
- di miglioramento costante delle prestazioni ambientali, con particolare riferimento all'aumento dell'efficienza dei propri consumi energetici e alla contabilizzazione in ottica di riduzione delle emissioni dei gas a effetto serra;
- di riduzione della produzione dei rifiuti attraverso un miglioramento della selezione dei materiali di scarto, al fine di favorire l'applicazione del regime di sottoprodotto nella gestione delle terre e rocce da scavo e ridurre la frazione ricadente nella qualifica di rifiuto e, come tale, da avviare a recupero o smaltimento;
- di tutela del patrimonio idrico, monitorando i consumi aziendali e garantendo la formazione del personale in relazione alla corretta gestione dei rifiuti liquidi e all'intervento di contenimento di eventuali sversamenti o perdite di olii idraulici e carburante dai mezzi;
- di protezione dell'ambiente, a partire dalla riduzione l'impatto delle fasi produttive e prestando massima attenzione al consumo delle risorse naturali;
- di valutazione e gestione dei rischi e di efficace implementazione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione per tutelare la salute e la sicurezza di lavoratori e lavoratrici, per incidere in modo significativo sull'occorrenza di incidenti e infortuni, anche nel percorso casa-lavoro e sede-cantiere e in relazione alla sicurezza di Clienti e visitatori;
- di prevenzione e correzione di ogni incidente, anche di scarsa rilevanza, e situazione pericolosa o near miss, attraverso l'analisi delle cause per la definizione dei possibili rimedi;
- di miglioramento della gestione delle sostanze chimiche utilizzate, nelle fasi di acquisto, stoccaggio, impiego e smaltimento e in considerazione della loro pericolosità per la salute degli utilizzatori;
- di manutenzione continua e preventiva del parco mezzi e attrezzature e di acquisizione di impianti e macchinari tenendo conto delle tecnologie più avanzate, così che da garantire una maggiore sicurezza e salute per tutti i lavoratori e le lavoratrici, oltre che un minor impatto ambientale, a partire da un minore inquinamento e una riduzione del contributo al cambiamento climatico;
- di riduzione e di eliminazione dei rischi per la sicurezza stradale a partire dalla valutazione, dall'organizzazione e dall'apprestamento dei siti operativi (cantieri temporanei);
- di consultazione del personale aziendale o dei suoi rappresentanti con l'obiettivo di individuare e tenere conto delle sue esigenze e aspettative nella gestione complessiva dell'azienda e in particolare preventivamente a cambiamenti organizzativi od operativi che li coinvolgano in modo diretto;
- di prevenzione e risposta alle situazioni di emergenza di ogni entità e natura;
- di valutazione della conformità dei propri fornitori, con l'obiettivo di definire accordi di partnership duraturi e di valore per entrambe le parti;

PI – POLITICA AZIENDALE Sistema Gestione Integrato

- di selezione dei fornitori prediligendo l'approvvigionamento da e l'appalto a favore di soggetti capaci di dimostrare un approccio di sostenibilità all'erogazione del prodotto o del servizio, attribuendo punteggi premiali alle realtà in possesso di certificazioni di sistema o di prodotto;
- di diffusione dei valori alla base dell'operato di LGA, compresa la cultura della diversità e delle pari opportunità;
- di promozione di un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, applicando sanzioni adeguate a disincentivare qualsiasi tipo di comportamento lesivo della diversità personale, sociale, politica e culturale;
- di definizione di un sistema per il raggiungimento della parità di genere, con un progetto strategico basato sulle migliori prassi, che definisca obiettivi verificabili e comprenda indicatori di prestazione, incluso l'empowerment femminile;
- volte a progettare programmi di welfare aziendale che riconoscano il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- di contrasto ai comportamenti contrari alle politiche e alle procedure adottate dall'organizzazione nell'ambito del Sistema di Gestione e del Modello 231, ossia l'adozione di un sistema sanzionatorio volto, tra l'altro, alla prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro e di corruzione, in quanto comportamento espressamente vietato. Tale sistema sanzionatorio viene declinato in funzione della fattispecie della violazione e della posizione gerarchica del soggetto che l'ha commessa;
- di divulgazione e diffusione verso tutte le parti interessate interne (dipendenti, funzioni apicali, collaboratori, professionisti) ed esterne (quali fornitori, subappaltatori e clienti) del diritto e della possibilità di segnalare ogni situazione di potenziale o effettivo fenomeno corruttivo o contrario ai principi di legalità, compresa la violazione dei principi di promozione della diversità e delle pari opportunità, senza timore di ritorsione;
- volte a garantire la visibilità e l'accessibilità delle procedure di segnalazione (whistleblowing);
- di pronta risposta alle segnalazioni ricevute dalle parti interessate;
- di sensibilizzazione di tutte le parti interessate, a partire dai lavoratori e dalle lavoratrici, in merito ai valori alla base dell'operato di LGA, agli aspetti di competenza del Sistema di Gestione Integrato e del MOG e alla loro influenza sulle prestazioni del Sistema e del Modello 231;
- di contabilizzazione e rendicontazione della sostenibilità ambientale, sociale ed economica, riconoscendone la rilevanza in termini competitivi.

Annualmente, nell'ambito del Riesame, la Direzione definisce obiettivi di miglioramento specifici che costituiscono il Piano Strategico per l'attuazione della presente Politica. Gli obiettivi vengono diffusi a tutto il personale dipendente, in modo tale che tutti siano consapevoli dell'importanza e della rilevanza delle attività affidate e di come l'attività di ognuno contribuisca al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Lo stato di avanzamento e i risultati ottenuti sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI.

Nell'ambito del Riesame della Direzione è valutata l'adeguatezza e la continua idoneità alle strategie aziendali e delle risorse messe a disposizione. Anche la presente Politica è oggetto di revisione da parte della Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la parità di genere, che rappresenta il presidio per l'adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con la LGA in ottica di trasparenza e collaborazione. A tal fine è pubblicata sul sito web aziendale.

Azzano San Paolo (BG), lì 20 Marzo 2024

La Direzione Generale

Locatelli Claudia

