

GI. FE. Costruzioni S.r.l., impresa edile ed impiantistica fondata nel 1987, può vantare una lunga esperienza nel campo delle costruzioni e manutenzione. Esercita su vasta scala territoriale, operando su commesse private e pubbliche per conto terzi. I principali mercati di riferimento sono quelli delle nuove costruzioni o ristrutturazioni di fabbricati a destinazione d'uso commerciale, industriale, terziario, ecc.

GI. FE. Costruzioni S.r.l. ritiene indispensabile per lo sviluppo delle proprie attività la qualità dei processi, la tutela dell'ambiente, la salute e la sicurezza dei lavoratori, la prevenzione degli incidenti rilevanti l'efficienza energetica e la sostenibilità delle proprie attività.

È pienamente consapevole che una strategia economica, correttezza nel comportamento ed integrità morale, osservazione di leggi, norme e regolamenti in materia di contrasti alla corruzione, miglioramenti interni conseguibili con lo sviluppo di una cultura basata sull'adozione di un sistema di gestione aziendale, risulta essere essenziale per il proprio successo e soddisfazione dei propri clienti nel contesto in cui opera l'organizzazione.

Fermo restando la volontà di aumentare la competitività aziendale, nei confronti della concorrenza, ed aumentare il grado di soddisfazione dei clienti, la GI. FE. Costruzioni S.r.l. vuole manifestare il suo impegno adottando un modello di sistema di gestione integrato basato sulle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2023, UNI EN ISO 50001:2018, SA8000:2014, ISO 37001:2016, ex 231/01, UNI/PdR125:2022, ISO 39001:2012, UNI 11414:2011, ISO 14021:2016, EMAS.

Per tale motivo, la Direzione ha condiviso e programmato, visto il costante obiettivo di miglioramento, di dotarsi di un sistema di certificazione integrato come metodo di lavoro e strumento che favorisca i servizi verso i nostri clienti, una gestione interna più snella e flessibile con conseguente riduzione dei costi di esercizio, riduzione dei rischi a cui sono sottoposti i lavoratori, riduzione degli impatti ambientali ed energetici, l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano". A tale fine mette a disposizione risorse umane, organizzative strumentali ed economiche, con l'obiettivo di migliorare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la protezione ambientale e la prevenzione dell'inquinamento, un uso più parsimonioso dell'energia, trasparenza e correttezza verso le parti interessate.

È, quindi, intendimento della Direzione affrontare e risolvere le problematiche conseguenti al perseguimento di tale scopo adottando adeguati mezzi operativi, creando un ambiente idoneo al corretto svolgimento delle attività e soprattutto responsabilizzando tutto il personale che opera in azienda.

Obiettivo della Direzione è fare in modo che tutte le attività vengano sviluppate in modo efficiente ed economico attivando un sistema di gestione aziendale basato sui seguenti principi:

- Definire, applicare e mantenere attivo un Sistema di Gestione integrato in accordo con i requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2023, UNI EN ISO 50001:2018, SA8000:2014, ISO 37001:2016, ex 231/01 e UNI/PdR125:2022;
- Assicurare il coinvolgimento del management nella politica e negli obiettivi aziendali;
- Assoluto rispetto delle leggi vigenti in materia di tutela ambientale, sicurezza ed igiene del lavoro;
- Rispetto dei requisiti contrattuali;
- Continuo miglioramento del servizio reso al cliente;
- Costante determinazione nella ricerca ed eliminazione delle non conformità;
- Impegno costante nella prevenzione dei problemi e delle carenze;
- La promozione di iniziative volte a sostenere la riduzione dei consumi energetici;
- L'attuazione di un piano di riqualificazione energetica, attraverso le sostituzioni di componenti obsolete con sistemi di ultima generazione ove necessario;
- Responsabilizzazione individuale ad ogni livello in merito alle attività di competenza;

- Perseguimento di una collaborazione assidua e costante con fornitori di materiali e servizi allo scopo di attivare rapporti improntati ad una crescita continua e congiunta della qualità complessiva offerta al mercato;
- Orientare i processi aziendali, tenendo conto del contesto in cui si opera e cercando di soddisfare le parti interessate allo svolgimento delle attività aziendali calcolando e valutando tutti i rischi connessi alla gestione organizzativa ed ambientale e promuovendo soluzioni di maggior rispetto per l'ambiente, riducendo i consumi di energia e di risorse naturali;
- Mantenere un dialogo improntato alla collaborazione con la collettività, gli enti locali, le autorità di controllo e con qualunque altra parte interessata, al fine di rendere chiaro e trasparente il percorso aziendale in materia di Sicurezza, Ambiente, Energia e Sociale;
- Assicurare l'adozione di corretti comportamenti da parte dei fornitori e delle imprese che lavorano per conto di GLFE Costruzioni s.r.l., in linea con le prassi e le procedure di sicurezza, ambientali ed energetiche dell'azienda e nell'ottica di un miglioramento continuo di entrambi, fornendogli chiare informazioni;
- Gestire al meglio i rifiuti prodotti, favorendo il riciclo o recupero ove sia possibile;
- Assicurare l'adeguata informazione e formazione del personale sugli aspetti in materia ambientale, energetica, sicurezza, qualità e sociale;
- Ridurre i rischi sia a livello di Sicurezza che di Ambiente ed Energia migliorando la loro prevenzione, attiva e passiva;
- Prevenire l'inquinamento, il rischio di eventi accidentali e favorire la gestione razionale e sostenibile delle risorse naturali e l'energia, valorizzandone l'impiego e riducendo gli sprechi;
- Orientare i propri partner al rispetto dell'ambiente e del clima attraverso una collaborazione, ove possibile, al corretto smaltimento dei rifiuti promuovendone il riciclo, al risparmio energetico
- Prevenire gli incidenti rilevanti per la tutela delle persone e dell'ambiente;
- Minimizzare gli incidenti, gli infortuni e l'esposizione agli agenti di rischio del personale;
- Supportare e motivare il personale nella promozione della sicurezza, attraverso anche il recepimento di proposte migliorative interne ed esterne;
- Orientare i propri partner al rispetto dell'ambiente e del clima attraverso una collaborazione, ove possibile, al corretto smaltimento dei rifiuti promuovendone il riciclo, al risparmio energetico;
- Progettare, organizzare e realizzare i servizi in maniera da soddisfare in termini di qualità le esigenze e le aspettative dei propri Clienti e tenendo in considerazione il ciclo di vita del prodotto, dalle fasi di approvvigionamento fino allo smaltimento finale del prodotto venduto nel rispetto dell'ambiente;
- Sviluppare appropriati sistemi di controlli per monitorare il livello qualitativo dei servizi svolti e gli impatti negativi sull'ambiente;
- Diffondere all'interno e all'esterno dell'azienda la propria filosofia della qualità ed il rispetto dell'ambiente e della sicurezza, utilizzo parsimonioso dell'energia, valorizzazione delle risorse;
- Operare secondo i principi di miglioramento continuo dei sistemi di gestione aziendale;
- Promuovere la partecipazione e la consultazione delle parti interessate per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale;
- Promuovere la crescita aziendale senza perdere di vista la salvaguardia dell'ambiente;
- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato;

- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale;
- Introdurre appropriate metodologie di controllo e di audit della gestione dei Sistemi adottati;
- Sottoporre a periodico riesame la politica e l'applicazione del Sistema per valutarne la correttezza e l'efficacia, nell'ottica del miglioramento continuo;
- Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale;
- Adeguarsi e rispettare l'orario di lavoro previsto dalla legge, dagli accordi nazionali e locali e dai contratti collettivi nazionali applicati;
- Utilizzo di materiali a basso impatto ambientale, ove possibile e/o approvato;
- Messa in comune dei dati e conoscenze, in parti colare delle peculiarità della domanda e dei conseguenti servizi offerti;
- Promozione dell'innovazione;
- Promozione di un processo virtuoso mirato ad assicurare al Committente, in qualità di Cliente finale, elevati standard per le attività di competenza;
- Ottimizzazione dei tempi di gestione delle opportunità commerciali e delle attività necessari alla realizzazione degli interventi in linea, in ogni caso, con i termini previsti dalla normativa applicabili.
- Utilizzo parsimonioso di Fgas preferendo quelli a basso impatto ambientale
- 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
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori organizzativi

- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori tecnici
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori umani
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori esterni
- Rispettare i principi di trasparenza nella raccolta, gestione e trattamento dei dati personali
- Identificare e valutare regolarmente i rischi legati alla sicurezza delle informazioni, adottando controlli proporzionati

Con specifico riferimento al personale, GI.FE. Costruzioni S.r.l. intende presidiare i seguenti ambiti di intervento:

- Selezione (recruitment) ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità retributiva
- Genitorialità, cura e work-life balance
- Prevenzione abusi e molestie
- Comunicazione

Selezione (recruitment) ed assunzione:

L'Azienda, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere;
- garantire l'adozione di un lessico gender-neutral e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro;
- garantire che esperienze, capacità, competenze e professionalità siano gli unici criteri a guidare il processo di selezione;
- assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- valutando la natura dell'Azienda e del settore in cui opera, nel processo di selezione, considerare la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico aziendale.

Poiché, inoltre, si ritiene che in fase di selezione del personale la discriminazione diretta abbia un effetto pregiudizievole verso le candidate e i candidati in ragione del loro sesso mentre la discriminazione indiretta sia ravvisabile in un comportamento "apparentemente neutro" che mette le candidate e i candidati in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, nel processo di recruiting è fatto divieto di porre in essere, o tollerare che vengano posti in essere:

- comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici e di creare un clima intimidatorio;
- comportamenti tali da costituire discriminazione, diretta o indiretta, basata sul sesso, l'età, le esigenze di cura personale o familiare, o stato di gravidanza, la maternità o paternità, la titolarità e l'esercizio dei relativi diritti.

Gestione della carriera

L'Azienda, nel processo di gestione della carriera, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;

- promuovere e valutare il percorso di ciascun lavoratore attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali;
- considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership per l'attribuzione di ruoli e mansioni;
- rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere;
- sviluppare una formazione mirata a potenziare competenze e consapevolezza al fine di superare eventuali ostacoli nella crescita professionale e a ristabilire equilibri di leadership tra i generi;
- promuovere attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

Equità retributiva

L'Azienda, nel processo di Compensation & Benefit, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito; GI.FE. Costruzioni S.r.l. 6 Politica Parità di Genere
- assicurare il riconoscimento di trattamenti retributivi e benefit correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti senza alcuna discriminazione di genere;
- monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il gender pay gap, al fine di intraprendere azioni correttive ove necessario;
- informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare;
- considerare nel programma di welfare le esigenze delle persone di ogni genere ed età;
- riconoscere il diritto di tutta la popolazione aziendale di poter segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura e work-life balance

L'Azienda, nel processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità, supportare i caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e garantire l'equilibrio vitalavoro indistintamente a tutto il personale;
- esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- tutelare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, supporto, informazione e re-inserimento, curando la relazione tra persona e Azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver attraverso iniziative e servizi specifici previsti del programma di welfare aziendale;
- valutare iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative.

Prevenzione abusi e molestie

L'Azienda, nel processo volto alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso o molestia si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;

- promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;
- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- rendere disponibili adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove accertate, definire tempestivamente le necessarie azioni correttive;
- perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi;
- riconoscere l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni alle persone segnalanti;
- indagare, attraverso la conduzione di survey presso i/le dipendenti, se questi/e ultimi/e hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di discriminazione, molestie o violenze che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno.

Comunicazione

L'Azienda, nei processi di comunicazione e marketing si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- evitare stereotipi di genere e limitare l'uso del maschile sovra esteso nelle comunicazioni interne e/o esterne e nelle azioni pubblicitarie;
- promuovere un'immagine positiva di donne e ragazze nel mondo del lavoro utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere a prescindere del canale di comunicazione utilizzato (e-mail, social, web, ecc.);
- in caso di partecipazione e/o organizzazione di eventi esterni promuovere un'equa rappresentanza di genere tra i relatori, compatibilmente con le competenze richieste dal singolo intervento.

Tutti gli esponenti aziendali, inclusi i membri degli organi sociali, hanno la responsabilità di assumere dei comportamenti in linea con quanto stabilito dalla presente Politica, adottando un linguaggio appropriato e modalità di organizzazione del lavoro che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei /delle dipendenti. Tali comportamenti devono essere osservati in tutti i contesti in cui si svolgono attività professionali, compresi quelli situati al di fuori dei tradizionali ambienti di lavoro, come convegni, forum, videochiamate, ecc.

La Direzione, al fine di assicurare l'attuazione della Politica aziendale, autorizza e delega il Responsabile del sistema di gestione integrato affinché provveda a rendere operativo il presente il sistema di gestione aziendale, ne coordini la relativa applicazione e lo adegui costantemente alle necessità aziendali, alle normative ed alla evoluzione della tecnica. In conseguenza di ciò, gli viene delegata l'autorità e la responsabilità per compiere azioni ispettive, audit e verifiche, nel rispetto di quanto contenuto nel sistema stesso, e per realizzare una costante funzione di reporting nei confronti del vertice aziendale al fine di verificare e migliorare il sistema di gestione integrato attuato in azienda.

La Direzione fa comunque presente che il conseguimento degli obiettivi sopra definiti è una responsabilità non solo di tutto il personale interno, ma coinvolge ogni stakeholder che ha influenza sul raggiungimento di tali obiettivi.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di GI.FE. Costruzioni S.r.l. 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.

GI.FE. Costruzioni S.r.l. 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/ fornitura dei prodotti;

- 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.

Nell'individuazione e ripartizione delle responsabilità operative si richiama l'attenzione su tre ulteriori aspetti:

- l'autocontrollo che l'operatore di cantiere deve porre in atto e che comprende la verifica critica del proprio operato, inteso come globalità del lavoro svolto;
- l'evidenza oggettiva che l'operatore di cantiere deve fornire in merito a quanto eseguito conformemente alle istruzioni ricevute;
- il ruolo dell'operatore di cantiere nel segnalare tempestivamente situazioni che siano o, a suo giudizio, possono diventare condizioni avverse alla sicurezza ed antinfortunistica.

In tutto questo trovano particolare significato le procedure, le istruzioni tecniche, le circolari organizzative, tutti quei documenti tecnici e non, il cui scopo è informare ed istruire secondo degli standard qualitativi dell'azienda in base alle quali è necessario operare.

La Direzione esaminerà in modo critico ed oggettivo l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo del Sistema di gestione integrato attraverso riscontri diretti ed esami periodici dei risultati raccolti dal Responsabile del sistema di gestione integrato, dal Social team e dall'Energy team o direttamente accertati.

La Direzione