

La **TURLA Costruzioni srl** realizza e ristruttura edifici pubblici e privati - di tipologia residenziale, industriale e commerciale - strade, acquedotti, fognature, impianti per il trattamento delle acque scure, metanodotti e opere di urbanizzazione in genere su specifiche fornite dai clienti. La qualità del servizio offerto è fondamentale per mantenere e sviluppare rapporti costanti con i propri clienti ed estendere la propria penetrazione nel mercato. La Direzione Generale è pienamente consapevole che l'adozione di una strategia rivolta alla corretta gestione dei processi aziendali e delle problematiche relative a Qualità/Ambiente/Sicurezza/Sociale/Parità di Genere, risulta essere essenziale per il proprio successo, per l'immagine di affidabilità verso i propri Clienti. L'impresa si impegna pertanto a perseguire una strategia di miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia di qualità, etica, sicurezza e ambiente attraverso:

- ☞ la soddisfazione del cliente, la competitività aziendale e l'efficienza produttiva,
- ☞ l'eliminazione ove possibile dei pericoli per la sicurezza dei lavoratori e di inquinamento per l'ambiente,
- ☞ la riduzione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori con l'adozione di misure di tutela e di controllo, al fine di renderli accettabili e compatibili con gli obiettivi aziendali di lungo periodo,
- ☞ la minimizzazione, ove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, di ogni impatto negativo verso l'ambiente provocato dalle sue attività e dalle altre attività sulle quali può avere influenza,
- ☞ il valutare le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere.

È prerogativa della Struttura condurre le proprie attività in modo tale da salvaguardare l'ambiente e l'incolumità dei propri dipendenti e di quanti agiscono all'interno dell'azienda o dei luoghi esterni di lavoro. L'azienda è costantemente impegnata nella prevenzione di tutti gli incidenti, infortuni e malattie professionali attraverso la partecipazione attiva di ciascun lavoratore.

L'organizzazione da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze dei clienti attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e professionisti altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività che sono e restano il core business aziendale. Per quanto sopra la Direzione si impegna:

- ☞ implementare e mantenere un efficace Sistema di Gestione Integrato secondo i requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, SA 8000:2014, UNI PdR 125:2022
- ☞ concretamente nel work life balance dei propri dipendenti in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- ☞ a promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sulle varie aree comuni aziendali e/o bacheca e/o sul proprio sito web; in particolare, nel sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- ☞ nel perseguire l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative.
- ☞ a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune.
- ☞ a vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso e qualsiasi condotta discriminatoria e favorisce la valorizzazione del benessere tutelando la salute psicosociale del personale.
- ☞ Nell'assicurare che le proprie attività siano svolte in conformità con tutte le disposizioni di legge vigenti in ambito comunitario, nazionale e locale relativamente ad aspetti inerenti alla sicurezza, l'ambiente, l'etica, parità di genere;
- ☞ a predisporre programmi specifici per il re-inserimento dopo i congedi di maternità e di paternità e una sezione specifica di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che possono avvenire sul luogo di lavoro durante il congedo; accogliere le richieste di congedo per paternità; ove necessario pianificare una formazione/aggiornamento specifico per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale.
- ☞ operare nel pieno rispetto di tutte le leggi/normative/specifiche cogenti e/o a quant'altro a tutela ambientale/sicurezza/sociale/organizzativa/etica/parità di genere; ai regolamenti volontari e alle convenzioni ILO, alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e alla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- ☞ implementare/incrementare appropriati sistemi di controlli per monitorare il livello qualitativo dei servizi svolti, i rischi per la salute e la sicurezza, gli impatti negativi sull'ambiente e nell'individuazione/soddisfazione delle esigenze delle proprie persone, in particolare dipendenti e collaboratori, agevolandone il processo partecipativo e di condivisione;
- ☞ promuovere un approccio basato sul risk-based thinking; gestire efficacemente i reclami e adottare adeguate azioni correttive; adottare efficaci strumenti per la raccolta ed analisi delle informazioni da parte di clienti o potenziali tali al fine di migliorare la gestione dei processi organizzativi e definire adeguate strategie commerciali;
- ☞ rendere sistematico il controllo delle fasi di lavorazione e delle attività trasversali/gestionali; assicurare l'utilizzo di idonee attrezzature e strumentazioni al fine di garantire la sicurezza del personale addetto alle lavorazioni, aumentare la produttività e l'affidabilità nello sviluppo dei processi produttivi;
- ☞ individuare i pericoli e correggere o controllare le situazioni di rischio specifiche del settore e connesse con le sue attività con particolare riferimento all'utilizzo di macchine ed elettroutensili e ai lavori in altezza;
- ☞ assicurare che tutto il personale riceva adeguata informazione e formazione sui requisiti del sistema gestionale integrato e ne comprenda le implicazioni per quanto riguarda il proprio ruolo nell'azienda e il proprio comportamento nel lavoro;

- ☞ garantire l'ottimizzazione del consumo di carburante per autotrazione attraverso una mirata pianificazione delle attività logistiche e di cantiere, il monitoraggio dello stato di efficienza e di usura dei mezzi e la puntuale applicazione delle attività manutentive;
- ☞ attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire il rilascio in atmosfera di agenti inquinanti, l'inquinamento dell'acqua e del suolo in relazione alla produzione di rifiuti e all'utilizzo di sostanze e preparati pericolosi per l'ambiente;

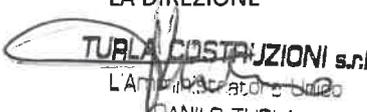
Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e cessazione del rapporto di lavoro per qualunque causa. Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che le seguenti procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.

Il Comitato Guida, con specifico ordine del giorno, avvierà una valutazione per intraprendere azioni correttive o di miglioramento riguardo il suggerimento proposto. Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, il comitato guida intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato. Qualsiasi dipendente deve segnalare immediatamente tutte le questioni riguardanti la denuncia di casi di violazioni di diritti e di discriminazioni di genere direttamente al Comitato Guida, appositamente designato. Le segnalazioni potranno essere inviate tramite e-mail paritagenere@turlacostruzioni.it. Inoltre, i dipendenti possono rivolgersi alla Responsabile del Sistema di Parità di Genere per avere informazioni in materia di pari opportunità, inclusione e non discriminazione.

La Direzione ha predisposto un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI), stabiliti nel documento programmatico denominato "Piano Parità di genere", per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. Il Piano della Parità di Genere contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione dei progressi verso gli obiettivi prefissati. Questo documento viene aggiornato periodicamente e condiviso con il Comitato Guida.

Tali obiettivi, in un'ottica dinamica del sistema, sono in costante evoluzione e l'impegno è quello di un miglioramento continuo fondato sulla crescita professionale delle proprie risorse e sul coinvolgimento, la partecipazione e la corresponsabilizzazione di tutto il personale ad ogni livello per la piena condivisione della politica e degli obiettivi aziendali. Ai responsabili di funzione è delegato il compito di applicare e monitorare in modo costante quanto pianificato per una corretta gestione aziendale. La Direzione si impegna a garantire che il presente documento sia disponibile verso il pubblico, che la Politica qui esposta e il relativo Sistema di Gestione siano compresi, attuati e mantenuti a tutti i livelli dell'organizzazione e che il Sistema sia sostenuto da periodiche e sistematiche attività di riesame, di verifica, di informazione, formazione, sensibilizzazione e addestramento. La Direzione si impegna a riesaminare periodicamente la presente politica, così come gli obiettivi ed i traguardi a breve e medio termine.

Ascoli Piceno, 09.10.2023

LA DIREZIONE

TURLA COSTRUZIONI s.r.l.
L'Amministratore Unico
DANILO TURLA