

<b>ottomarzo</b> <i>lavori</i>	<b>Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Parità di Genere,</b>	
	Revisione	3
	Del	15/10/2025

**POLITICA INTEGRATA PER QUALITÀ, SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO, SICUREZZA STRADALE, AMBIENTE, RESPONSABILITÀ SOCIALE, ANTICORRUZIONE, PARITA' DI GENERE,**

\*\*\*\*\*

La Direzione di OTTOMARZO LAVORI SOCIETA' COOPERATIVA ha deciso di implementare, all'interno della propria struttura organizzativa, un Sistema di gestione integrato per la Qualità, la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, la Sicurezza Stradale, l'Ambiente, la Responsabilità Sociale e l'Anticorruzione, in conformità rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, UNI EN ISO 39001:2016, UNI EN ISO 14001:2015, SA8000:2014, UNI ISO 37001:2016, UNI PDR 125:2022. Il SGI è basato su un approccio per processi e di valutazione dei rischi, con lo scopo di raggiungere gli obiettivi prefissati in un'ottica di continuo miglioramento.

Per consentire la realizzazione di questa politica integrata e perfezionarla nel tempo, la Direzione ha messo a disposizione tutti i mezzi tecnici, economici ed umani necessari, in quanto essa ritiene che il miglioramento continuo nel tempo sia indispensabile all'Organizzazione per competere nel mercato di riferimento e svilupparsi.

Il vertice dell'Organizzazione assicura il mantenimento in perfetta efficienza del proprio Sistema di Gestione Integrato, attraverso una costante e periodica verifica della corretta applicazione di quanto previsto dalle procedure di sistema e dalle istruzioni operative, dai flussi di processo in tutte le aree aziendali, controlli sistematici, audit interni e riesami periodici.

La Direzione definisce annualmente specifici obiettivi misurabili di miglioramento per ogni processo aziendale, stabilendo indicatori, responsabilità e tempistiche di attuazione e portando tali obiettivi a conoscenza di tutto il personale interessato.

La Direzione vigila sia sul raggiungimento di tali obiettivi che sulla messa in atto e sul rispetto di tutte le disposizioni riguardanti il miglioramento del prodotto e la conseguente soddisfazione del cliente; a questo scopo mantiene attivo un sistema di monitoraggio periodico ed effettua un riesame annuale.

In particolare la Direzione individua come propri obiettivi fondamentali:

- aumento di redditività aziendale e fatturato;
- innalzamento dell'immagine aziendale all'interno del mercato di riferimento;
- dimostrazione della corretta applicazione del Sistema di Gestione Integrato attraverso la certificazione dello stesso tramite enti accreditati di terza parte;
- riduzione delle non conformità e dei reclami attraverso la loro prevenzione, in un'ottica di miglioramento continuo;
- razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività aziendali, sia gestionali che esecutive, per ottenere degli indici di efficienza all'interno di parametri prefissati;
- riesame annuale della validità di detta politica in occasione del Riesame di Direzione;
- costante monitoraggio dell'evoluzione del sistema per verificarne ed adeguarne la rispondenza al variare delle condizioni interne ed esterne, analizzando gli andamenti degli indici di misura prefissati per singolo processo;
- conformità alla legislazione applicabile;
- risorse necessarie allo svolgimento delle attività di verifica del sistema;
- rendere pubblica e accessibile la presente Politica a tutti i livelli aziendali e agli stakeholders, tramite affissione in bacheca, pubblicazione sul sito e idonea formazione.

<b>ottomarzo</b> <i>lavori</i>	<b>Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Parità di Genere,</b>	Revisione	3
		Del	15/10/2025

*La Direzione evidenzia come la politica aziendale, così come enunciata, nonché l'applicazione del Sistema di Gestione Integrato approvato ed emesso, richiedano l'impegno di tutti i collaboratori (dipendenti di ogni livello, dirigenti, funzionari, personale distaccato, tirocinanti, appaltatori, consulenti esterni, rappresentanti di soggetti terzi e partners commerciali, sponsor, soci in affari o qualsivoglia altro individuo associato, ovunque esso si trovi).*

#### OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER LA QUALITA'

- garantire che il lavoro, in termini tecnici ed economici, sia raggiunto e mantenuto nel rispetto dei requisiti previsti, consentendo al tempo stesso il controllo dall'esterno (Committenza) di tali aspetti;
- massimizzazione della soddisfazione del cliente;
- attuare una valutazione dei fornitori per ridurre i rischi connessi all'utilizzo di prodotti, servizi, competenze non adeguati ai requisiti di riferimento.

#### OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- incremento della soddisfazione dei lavoratori mediante loro consultazione e partecipazione attiva, in particolare del loro rappresentante per la sicurezza (RLS);
- garantire un ambiente di lavoro rispettoso della sicurezza di tutti;
- promuovere la cultura della sicurezza nei confronti dei propri fornitori e subappaltatori;
- collaborare con gli enti preposti al controllo, perseguiendo l'obiettivo sociale comune di corretta realizzazione delle opere nel rispetto dell'incolumità dei lavoratori;
- ridurre gli indici di frequenza e gravità degli eventi infortunistici;
- monitorare gli infortuni ed i *near miss* in modo da analizzarne le cause ad intraprendere le dovute azioni correttive e/o preventive di volta in volta necessarie;
- programmare le attività dell'Organizzazione, specie per ciò che concerne le attività di cantiere, tramite la definizione preventiva di piani operativi di sicurezza.

#### OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER LA SICUREZZA STRADALE

- promuovere la cultura della sicurezza stradale nei confronti dei propri fornitori e subappaltatori;
- collaborare con gli enti preposti al controllo perseguiendo l'obiettivo sociale comune di corretta realizzazione delle opere nel rispetto della sicurezza stradale.

#### OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER L'AMBIENTE

- promuovere la cultura ambientale nei confronti dei propri fornitori e subappaltatori;
- collaborare con gli enti preposti al controllo perseguiendo l'obiettivo sociale comune di corretta realizzazione delle opere nel rispetto dell'ambiente;
- migliorare l'efficienza energetica e ridurre i consumi dei siti certificati dopo l'esito della misurazione della Carbon FootPrint della sede amministrativa;
- limitare i rischi di eventuali impatti negativi sull'ambiente in relazione all'approvvigionamento;
- adottare soluzioni più sostenibili, incoraggiando l'impiego di prodotti con impatto ambientale minimo;

	<b>Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Parità di Genere,</b>	
	Revisione	3
	Del	15/10/2025

- svolgere periodici audit tesi a valutare la conformità legislativa dei siti certificati;
- assicurarsi che la politica integrata 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 formazione e addestramento destinato ai soggetti interessati;
- impiegare canali di comunicazione atti a raccogliere eventuali segnalazioni di comportamenti non in linea con la politica;
- continuare a delegare la responsabilità ambientale ai Direttori di Cantiere mediante delega di funzione opportunamente firmata per accettazione.

#### OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.

- rispetto della 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;
- tutela dei diritti, della salute e della sicurezza dei lavoratori con azioni sia preventive che correttive;
- impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;
- crescita e sviluppo professionale delle donne nel quadro organizzativo aziendale;
- favorire la continuità dei collaboratori mediante contratti di lavoro a maggiore stabilizzazione;
- inutilizzo del lavoro infantile o lavoro obbligato;
- rispetto della libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- contrasto di 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;
- applicazione in modo completo ed imparziale del contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
- garanzia della tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate.

#### Contact Information

La OTTOMARZO LAVORI SOC. COOP. mette a disposizione una casella di posta dedicata alle segnalazioni dei lavoratori e delle altre parti interessate:

[segnalazioni@ottomarzolavori.it](mailto:segnalazioni@ottomarzolavori.it).

In caso di mancato riscontro è possibile rivolgersi a:

<b>Contact Information</b>	
<b>RINA</b> Via Corsica, 12 16126, Genova <a href="mailto:Sa8000@rina.org">Sa8000@rina.org</a>	

	<b>Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Parità di Genere,</b>	
	Revisione	3
	Del	15/10/2025

Qualora RINA Services S.p.A. si dimostrasse carente nell'applicazione della procedura descritta, deve essere riconosciuta la possibilità, per i lavoratori e le altre parti interessate, di comunicare i propri reclami in forma scritta direttamente all'ente di accreditamento al seguente indirizzo:

**Accreditation Body:**

**SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES (SAAS)** - 15 West 44th Street, 6th Floor - New York, NY 10036 - **Fax:** +1-(212) 684-1515 - **E-mail:** [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

**OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI GESTIONE PER L'ANTICORRUZIONE**

L'Organizzazione assume formalmente l'impegno a:

- conformarsi a tutti i requisiti della Norma UNI-EN-ISO 37001;
- vietare ogni forma di corruzione adottando un approccio di tolleranza zero nei confronti della stessa;
- osservare le Leggi nazionali, le altre Leggi e requisiti vigenti in materia anti-corruzione;
- incoraggiare la segnalazione dei sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, senza timore di ritorsioni;

Non è consentito a nessun dipendente/collaboratore/socio in affari/partner ecc. o a chiunque altro che agisca per conto di questi:

- ✓ dare, promettere o offrire denaro, regali o ospitalità con l'aspettativa o nella speranza di ricevere un vantaggio commerciale, ricompensare in alcun modo un vantaggio commerciale già ottenuto o mentre sono in corso trattative commerciali o gare di appalto, qualora comportamenti di questo tipo possano essere percepiti come una volontà di influenzare il risultato;
- ✓ accettare denaro, regali o ospitalità da un soggetto terzo di cui sappiamo o sospettiamo che abbia fatto l'offerta con l'aspettativa di ottenere in cambio un vantaggio commerciale per sé o per chiunque altro;
- ✓ accettare ospitalità da un soggetto terzo in luoghi o situazioni esageratamente costosi;
- ✓ offrire o accettare un regalo a/da un funzionario governativo o suoi rappresentanti, ovvero esponenti o partiti politici, senza la previa autorizzazione della Direzione Aziendale;
- ✓ mettere in atto minacce o ritorsioni nei confronti di un individuo che si sia rifiutato di commettere un atto di corruzione o che ne abbia denunciato il verificarsi;
- ✓ intraprendere qualunque azione che si possa configurare come una violazione della presente politica.

La presente politica consente spese di ospitalità o eventi di intrattenimento (siano essi offerti o ricevuti) il cui sostenimento risponda a criteri di ragionevolezza, finalizzati a:

- ✓ stabilire o mantenere buone relazioni di affari;
- ✓ migliorare o mantenere l'immagine o la reputazione dell'azienda;
- ✓ offrire i propri servizi in maniera più efficace.

Non è consentito accettare o fare un regalo da/a un soggetto terzo (se non di piccola rilevanza e con il consenso della Direzione Aziendale).

È consentito fare o ricevere a/da clienti, fornitori e partner commerciali, omaggi promozionali di piccola entità, come per esempio articoli di cancelleria recanti il nome dell'azienda.

<b>ottomarzo</b> <i>lavori</i>	<b>Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Parità di Genere,</b>	
	Revisione	3
	Del	15/10/2025

L'Organizzazione ha la facoltà di interrompere in qualunque momento le relazioni con altri individui e organizzazioni che operano per suo conto, se sono colpevoli di violazione della presente politica.

#### OBIETTIVI SPECIFICI RIFERITI AL MODELLO DI PARITA' DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti elencati.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

#### SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non deve essere influenzata dal genere;
- l'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere, affinché possano condurre in modo equilibrato i processi di selezione.

#### GESTIONE DELLA CARRIERA

La Ottomarzo Lavori Soc. Coop. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, indipendentemente dal genere di appartenenza. Altresì, la Ottomarzo Lavori Soc. Coop. è consapevole che i risultati raggiunti dipendono soprattutto dalle risorse umane impiegate.

Le occasioni di sviluppo della carriera di ogni Dipendente sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

La Ottomarzo Lavori Soc. Coop. gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere 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 deve assicurare 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;

	<b>Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Parità di Genere,</b>	
	Revisione	3
	Del	15/10/2025

- le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale;
- vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione.
- nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva;
- infine, la Ottomarzo Lavori Soc. Coop. si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi, sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

### EQUITÀ SALARIALE

La Ottomarzo Lavori Soc. Coop., in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione ed alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed 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.

### GENITORIALITÀ, CURA

La Ottomarzo Lavori Soc. Coop. 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 è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscono tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di riorientamento;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- il supporto ai padri ed alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini;
- la presenza di strumenti organizzativi e di welfare tesi a migliorare la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro dei dipendenti, quali:
  - Presenza di strutture e/o agevolazioni per i dipendenti nella attività scolastica dei figli;
  - Presenza di strutture e/o agevolazioni per i dipendenti nella cura parentale per anziani e/o disabili;
  - Presenza di assicurazioni sanitarie convenzionate per i dipendenti;
  - Presenza di convenzione per i dipendenti in percorsi formativi sull'utilizzo di nuove tecnologie informatiche.

<b>ottomarzo</b> <i>lavori</i>	<b>Politica per Qualità, Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, Sicurezza Stradale, Ambiente, Responsabilità Sociale, Anticorruzione, Parità di Genere,</b>	
	Revisione	3
	Del	15/10/2025

## CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La Ottomarzo Lavori Soc. Coop. 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 psico-fisico 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.

## PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La Ottomarzo Lavori Soc. Coop. si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i principi e con l'impegno di Ottomarzo Lavori Soc. Coop.

La presente politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede la Ottomarzo Lavori Soc. Coop. impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul Lavoro (TU 81/08);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo disponibile al seguente link dal sito web [www.ottomarzolavori.it](http://www.ottomarzolavori.it) (<https://www.ottomarzolavori/whistleblowing/>).

La Direzione

