

La PIZIO S.p.A., consapevole del proprio ruolo sociale, economico ed etico nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere, attuando e mantenendo un efficace sistema di gestione integrato, basato sulle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, SA 8000, UNI ISO 37001, UNI ISO 39001 e UNI/PdR 125 nelle edizioni applicabili, per accrescere la propria posizione sul mercato di costruzione di impianti e condotte, manutenzione strade e recupero di materiali inerti, con il contributo del proprio capitale umano, si propone le seguenti linee strategiche:

- provvedere alla continua analisi del contesto di riferimento individuando e valutando i propri rischi e opportunità dei propri processi in rapporto ai fattori interni ed esterni rilevanti;
- rispettare gli obblighi di conformità e i requisiti legali applicabili in riferimento ai propri processi aziendali nell'obiettivo della loro individuazione, valutazione e gestione;
- fornire condizioni di lavoro sicure e salubri tali da prevenire infortuni e malattie professionali;
- perseguire l'eliminazione o la riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro garantendo il costante aggiornamento della valutazione dei rischi, individuando opportune misure di controllo, prevenzione e protezione durante i processi lavorativi e investendo in nuove risorse infrastrutturali;
- arricchire e potenziare le risorse interne per rispondere alle esigenze e alle aspettative di tutte le parti interessate rilevanti e dei clienti con particolare attenzione alla competenza e consapevolezza del proprio personale e al miglioramento dei mezzi, delle risorse e dell'ambiente lavorativo;
- nell'ambito del proprio sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, favorire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- proteggere l'ambiente focalizzando l'attenzione sulla tutela dell'ambiente e sulla prevenzione dell'inquinamento;
- valutare preventivamente gli aspetti e gli impatti ambientali che possono derivare dai processi produttivi individuando opportune azioni di monitoraggio anche in caso di nuovi processi o di modifiche sostanziali;
- mantenere l'impegno dell'organizzazione al rispetto dei requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali ILO in essa richiamati;
- rigettare pratiche che violino i diritti umani in generale e, in particolare, quelli del lavoratore;
- garantire l'impegno al miglioramento continuo del proprio sistema di gestione integrato, della prevenzione dell'inquinamento e delle proprie prestazioni ambientali, degli infortuni e delle malattie professionali.
- garantire un comportamento basato sui criteri di correttezza, lealtà ed integrità morale che vieti la corruzione;
- garantire una continua comunicazione, coinvolgimento, senso di responsabilità e sensibilizzazione dei lavoratori nei riguardi delle tematiche di prevenzione dei reati, corruzione e di etica sociale;
- incoraggiare la segnalazione di sospetti in buona fede senza timore di ritorsioni attraverso la diffusione della consapevolezza delle conseguenze della non conformità alla politica di prevenzione alla corruzione;
- garantire adeguata formazione per i propri lavoratori per accrescerne la qualifica e mantenere elevata l'attenzione sulla sicurezza stradale;
- attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici e vi sia il massimo coinvolgimento delle parti interessate rilevanti per prevenire gli incidenti stradali;
- assicurare che venga attuata la regolare manutenzione dei propri automezzi e macchine operatrici, favorendo controlli preventivi, in modo tale da garantire la massima affidabilità;
- Impegnarsi a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione nei confronti di tutti gli stakeholder aziendali;
- perseguendo in fase di selezione e assunzione di nuove risorse attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati;
- porre particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni dei propri dipendenti, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali di ognuno;
- nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantire la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale;
- nel pieno convincimento della nostra organizzazione che l'esperienza della genitorialità sia un momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e della nostra azienda, supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'organizzazione durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- sviluppare azioni concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

Per perseguire tali strategie si pone gli obiettivi di seguito definiti:

- perseguire l'ottimizzazione del prelievo di risorse energetiche e materie prime e minimizzare la produzione di rifiuti;
- consolidare il percorso di miglioramento della gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose già avviato;
- mantenere un efficace sistema di programmazione della formazione e addestramento del personale;
- raggiungere gli obiettivi di budget, un incremento occupazionale e/o tecnologico, i miglioramenti salariali proporzionali all'andamento dell'azienda con capacità ed impegno del proprio personale e la costante riduzione della non-qualità e del numero dei reclami correlato all'elevato livello di soddisfazione dei clienti;
- rinnovare il parco mezzi e le attrezzature e ottimizzare i luoghi di lavoro in modo da salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori e perseguire uno sviluppo sostenibile favorendo l'adozione dei più severi standard di sicurezza stradale;
- impegnarsi affinché ogni dipendente/collaboratore operi in autocontrollo e sia motivato a sviluppare le proprie competenze professionali, le responsabilità del ruolo nonché l'impegno nel rispetto delle procedure di prevenzione e protezione attraverso la diffusione della cultura della sicurezza;
- eliminare rischi sul lavoro e, ove non possibile, minimizzare le probabilità di accadimento e gravità del danno valutando costantemente i rischi e adottando corretti DPI, proporzionata tecnologia, efficace formazione e opportuna consapevolezza;
- ridurre ed eliminare, per quanto possibile, il numero di eventuali incidenti ed infortuni derivanti dalle attività lavorative che comportano la circolazione sulle strade individuando adeguati indicatori;
- incrementare, in relazione alle risorse della propria struttura organizzativa, la selezione e il controllo dei propri fornitori strategici;
- attuare, diffondere nei confronti di tutti i portatori di interesse, mantenere aggiornato e sostenere il Codice Etico quale utile strumento di prevenzione e di corretta applicazione della prassi aziendale in tutti i processi;
- attuare forme di flessibilità per i propri lavoratori al fine di conciliare esigenze lavorative con quelle familiari;
- implementare un controllo che garantisca e vigili affinché all'interno di tutta l'organizzazione non vengano a crearsi azioni discriminatorie, abusi psicologici, angherie, minacce, emarginazione, umiliazioni e ogni altra forma di discriminazione.
- Individuare le attività di due diligence da attuare in relazione alle categorie specifiche di transazioni, processi o attività, in relazione alle categorie specifiche di soci in affari ed in relazione alle categorie specifiche di personale;
- perseguire qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio dell'organizzazione.
- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adottare di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;

La presente politica unitamente al Codice Etico va attuata, sostenuta e divulgata dalla Direzione Generale. Ogni Lavoratore e collaboratore, deve conformarsi ai principi sopra esposti.

La Direzione Generale
Rag. Walter Pizio

