

POLITICA INTEGRATA DELLA QUALITÀ E PARITÀ DI GENERE

La “**OFFICINA EUROMETALLICA SRL**” opera dal 1971 come azienda di carpenteria leggera per poi, nel corso degli anni, dedicarsi maggiormente alle costruzioni di carpenteria media e pesante.

Oggi “**OFFICINA EUROMETALLICA SRL**” vede i propri processi incentrati sulla “*Progettazione, fabbricazione ed installazione di carpenteria per l’edilizia e l’industria*”, la cui gestione prende a riferimento le norme UNI EN ISO 9001 per la qualità e UNI EN ISO 45001 per la SSSL, e le linee guida della UNI PdR 125:2022.

La “**OFFICINA EUROMETALLICA SRL**” è un’azienda orientata al cliente, alla salute e sicurezza dei propri lavoratori, al rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza e intende promuovere il continuo miglioramento del proprio sistema, quale obiettivo da raggiungere, congiuntamente al profitto e allo sviluppo dell’azienda.

Essa si impegna al raggiungimento dei suddetti obiettivi strategici:

- Continua e costante crescita aziendale in termini di acquisizione di commesse “*di prestigio*” intesa come orientamento a gestire cantieri complessi sia dal punto di vista progettuale che esecutivo.
- Fidelizzazione e ampliamento del parco clienti costituito prioritariamente da imprese leader a livello nazionale ed europeo nel settore delle costruzioni civili e industriali e di edilizia di prestigio.
- Garantire che il proprio personale raggiunga a tutti i livelli un elevato grado di competenza, sia tecnica che gestionale, mediante la continua formazione e la verifica dell’efficacia della stessa.
- Implementare rigorosi protocolli di controllo di gestione che consenta il monitoraggio costante dei costi di commessa finalizzato all’ottenimento degli utili prefissati dall’Alta Direzione.
- Reinvestimento degli utili di esercizio nella crescita aziendale al fine di poter ampliare la gestione logistica dell’azienda, anche considerando il trasferimento in una nuova sede strategica sia per la logistica interna che per i trasporti, con la conseguente possibilità di acquisizione di commesse sempre più importanti.
- Investimento in nuovi e moderni macchinari “Industria 4.0” che agevolino sia la produzione interna che la gestione della tracciabilità dei singoli elementi di commessa.
- Conseguire e mantenere le certificazioni di processo EN 1090-1:2012 e, UNI EN ISO 3834-2:2021 al fine di garantire alle committenze elevati standard di realizzazione e controllo dei prodotti.
- Perseguire l’obiettivo “Infortuni Zero” mediante la costante valutazione dei rischi, la crescita della consapevolezza da parte di tutti i dipendenti della necessità di operare con l’obiettivo primario della tutela della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e il pieno conseguimento della conformità normativa secondo le leggi in materia.
- Prevedere una crescita aziendale improntata all’ottica della sostenibilità ESG che affianchi e supporti la sostenibilità economica-finanziaria.
- Valorizzare il capitale umano: considera i propri dipendenti come una risorsa strategica, garantisce il rispetto dei loro diritti, favorisce il loro benessere e ne promuove lo sviluppo professionale e personale.

- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico.

La Direzione si assume la responsabilità e l'autorità di sviluppare, mantenere e migliorare il Sistema di Gestione per la Qualità secondo le Norme UNI EN ISO 9001:2015 e EN 1090-1:2009 e tenendo a riferimento le norme UNI EN ISO 45001, UNI EN ISO 3834-2:2006, il DM 17/01/2018 Testo Unico costruzioni, il DLG 81/2008 e UNI PdE 125:2022

Le figure di riferimento per la gestione del sistema sono:

- la Direzione Aziendale;
- l'RSGQ;
- il Comitato Guida;
- i Coordinatori del Processo di Saldatura (EXC2 e EXC3) attraverso i quali sono gestiti i processi

e viene promosso il coinvolgimento di tutto personale mediante la distribuzione del presente documento.

Al fine di perseguire gli obiettivi del sistema di gestione per la parità di genere espressi nella Politica, la Direzione ha delegato al Comitato Guida la responsabilità di emettere il Piano Strategico che delinei le azioni identificate e pianificate per il perseguimento degli obiettivi stessi e di monitorare il grado di raggiungimento di tali obiettivi attraverso il monitoraggio di KPI.

In occasione di ogni riesame la Direzione valuta l'idoneità del presente documento, analizza i dati aziendali e definisce gli obiettivi di miglioramento ed i relativi indicatori di processo.

La presente politica è conforme al paragrafo 5.2 della norma 9001:2015 e coinvolge anche la consociata SC MONTAGGI quale vengono affidato in outsourcing i processi di installazione e montaggio presso i cantieri.

Pettinengo 09/10/2024


La Direzione

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

L'Officina Eurometallica Srl costruisce insieme alle proprie persone una cultura inclusiva che accoglie e incoraggia ogni unicità, creando così un luogo in cui le persone si sentano sicure e rispettate, e a cui sentano di appartenere.

Adotta una strategia che si basa sulla convinzione che la diversità è ricchezza, la quale nasce dall'incontro tra prospettive e competenze diverse, capaci di generare un valore unico per l'azienda e le sue persone.

L'Officina Eurometallica, con le proprie azioni, intende creare processi virtuosi nel fare impresa, salvaguardando i valori sociali e sostenendo la crescita umana e professionale di ogni individuo.

Consapevoli del suo ruolo all'interno del contesto sociale ed economico (locale e globale), pensiamo infatti che farci portatori di una cultura d'impresa responsabile contribuisca alla creazione di valore a beneficio di tutte le parti interessate.

I principi su cui si fonda l'impegno dell'Officina Eurometallica sui temi della Responsabilità Sociale, con particolare riferimento alla parità di genere, sono:

- *la trasparenza nei rapporti a tutti i livelli aziendali*: Officina Eurometallica Srl favorisce un dialogo aperto con gli interlocutori, prestando attenzione alle loro aspettative e comunicando in modo chiaro le scelte, gli impegni e la performance conseguita dall'Azienda;
- *la valorizzazione del capitale umano*: l'Officina Eurometallica considera i propri dipendenti come una risorsa strategica, garantisce il rispetto dei loro diritti, ne promuove lo sviluppo professionale e personale;
- *la coerenza fra valori, strategie e comportamenti*: l'Officina Eurometallica si impegna affinché la politica di Parità di Genere sia compresa e attuata da tutto il personale e provvede a riesaminarla periodicamente nell'ottica del miglioramento continuo e sulla base dell'evoluzione del Sistema;
- *l'imparzialità*: assicurando uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, incluso l'accesso alle posizioni di leadership

L'Officina Eurometallica Srl riconosce che un'impresa che adotta un approccio più inclusivo a tutti i livelli è in grado di creare un valore più elevato, attraverso un maggiore coinvolgimento delle persone, un'accresciuta capacità di innovazione e un aumento dell'attrattività dei talenti.

L'Officina Eurometallica è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra organizzazione, la Direzione ha enunciato la presente politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- creare un contesto aziendale equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i generi, incluso l'accesso alle posizioni di leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, l'Officina Eurometallica si impegna a:

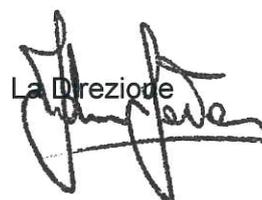
- rafforzare la governance ed il monitoraggio della diversità e della parità di genere in azienda;
- favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere all'interno dell'organizzazione, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione, e attraverso l'esempio di chi ricopre posizioni manageriali;
- promuovere un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni non inclusive.

Infine, l'Officina Eurometallica, diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di marketing e comunicazione, l'Officina Eurometallica, presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Al fine di perseguire gli obiettivi del sistema di gestione per la parità di genere espressi nella Politica, la Direzione ha delegato al Comitato Guida la responsabilità di emettere il Piano Strategico che delinea le azioni identificate e pianificate per il perseguimento degli obiettivi stessi e di monitorare il grado di raggiungimento di tali obiettivi attraverso il monitoraggio di KPI specifici. Lo strumento di verifica e monitoraggio della Politica per la Parità di genere, del Piano Strategico e dei KPI è la Revisione periodica. Al termine della Revisione periodica la Politica può essere confermata nella revisione attuale o riesaminata a seconda dell'analisi dell'andamento del Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere è comunicata a tutte le parti interessate tramite la pubblicazione sul sito aziendale e sui social aziendali così come previsto nella matrice delle comunicazioni del sistema di gestione.

Pettinengo, 28/11/2024

La Direzione


POLITICA CONTRO VIOLENZE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Officina Eurometallica si impegna a favorire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso ed inclusivo per tutta la popolazione aziendale e per tutti gli stakeholders coinvolti, in nome di un reciproco rispetto e della dignità di ciascuno.

Contro ogni discriminazione, l'Officina Eurometallica promuove le diversità di ciascuna persona, creando un ambiente in cui ciascuno di senta rispettato, valorizzato e libero da qualsiasi comportamento inappropriato, da qualsiasi forma di violenza e/o molestia.

La Direzione, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, si impegna affinché in Eurometallica:

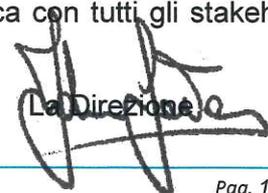
- 1) Sia promossa la "tolleranza zero" verso qualsiasi tipo di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro basata sull'identità di genere, sulla nazionalità, sull'anagrafica, sulla cultura, sull'etnia, sulla religione, sulla politica, sull'appartenenza sindacale, sull'orientamento sessuale, sulla classe sociale, sull'abilità o sugli attributi psicofisici.
- 2) Siano rifiutate e contrastate le molestie, ivi comprese quelle sessuali, ovvero le avance sessuali indesiderate, le richieste di favori sessuali e altre condotte o comportamenti indesiderati di natura sessuale, siano esse verbali, scritte, visive o fisiche;
- 3) Sia combattuto e prevenuto il bullismo, il mobbing e ogni comportamento sociale intenzionalmente e ripetutamente diretto a danneggiare fisicamente o psicologicamente persone o gruppi di persone percepite come più deboli dal soggetto che li perpetra.
- 4) Siano condannati i comportamenti intimidatori e/o minacciosi che limitino le opportunità, il trattamento equo e il benessere dell'individuo all'interno dell'ambiente lavorativo;
- 5) Siano promossi luoghi di lavoro, di aggregazione, trasferte e spostamenti interni inclusivi, sicuri e rispettosi della singola persona;
- 6) Venga fornita adeguata formazione periodica sulle tematiche della violenza e sulle molestie sul luogo di lavoro a tutto il personale dipendente affinché si generi una cultura aziendale inclusiva e rispettosa;
- 7) Sia promossa una comunicazione interna inclusiva e rispettosa delle persone, evitando eventuali stereotipi, pregiudizi e qualsiasi forma di discriminazione;
- 8) Vengano adottate con tempestività misure correttive proporzionali in risposta a comportamenti di violenza e/o molestie confermati;
- 9) Siano protette tutte le persone che segnalino le violazioni della presente politica e siano gestite eventuali forme di ritorsione nei loro confronti;
- 10) Venga redatto un documento per la valutazione del rischio in materia di violenza e molestie per agire preventivamente sui luoghi di lavoro.

Questi principi integrano la Politica Aziendale e la Politica per la Sostenibilità Sociale e la Parità di Genere e guidano tutte le pratiche aziendali, inclusi i processi di gestione della comunicazione e del personale – come il reclutamento, la retribuzione, la promozione e l'accesso alla formazione – a rappresentanza del nostro impegno verso la creazione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, dove ogni individuo può sentirsi valorizzato e supportato.

Qualsiasi forma di discriminazione, di non inclusività ed episodi di molestie o mobbing, devono essere segnalati alla Direzione dell'Officina Eurometallica attraverso il "portale segnalazioni whistleblowing" disponibile sul sito istituzionale o imbucaando la segnalazione nella cassetta "Segnalazioni" all'interno della produzione.

La Società si impegna a comunicare e condividere la presente politica con tutti gli stakeholder, sensibilizzandoli e promuovendo la cooperazione.

Pettinengo, 28/11/2024


La Direzione