

	PROCEDURE GESTIONE INTEGRATA		Edizione 1 del 05/01/09
	Codice: P.DI.02.04.G		Rev. N° 6 del 08/05/26
	Titolo: POLITICA PER QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, PARITÀ DI GENERE E RESPONSABILITÀ SOCIALE		Pagina 1 di 1

La Direzione di **ABONECO S.r.l.**, consapevole della rilevanza delle proprie attività nei settori in cui opera, riconosce come principi fondamentali della propria gestione la soddisfazione del cliente, la tutela dell'ambiente, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, la conformità normativa, l'efficienza dei processi, la responsabilità sociale d'impresa, la valorizzazione delle persone e la promozione della parità di genere.

Lo scopo del sistema e il contesto aziendale confermano la necessità di presidiare con continuità la qualità del servizio, gli impatti ambientali, i rischi operativi, gli aspetti climatici, la tracciabilità dei dati, i requisiti delle parti interessate, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la dignità della persona, l'inclusione, l'equità e la prevenzione di ogni forma di discriminazione.

ABONECO S.r.l. intende perseguire tali principi attraverso il mantenimento e il miglioramento continuo del proprio **Sistema di Gestione Integrato**, conforme alle norme **UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001**, assumendo inoltre l'impegno a sviluppare il proprio modello organizzativo in coerenza con i principi della **UNI/PdR 125:2022** per la parità di genere e con il percorso aziendale verso standard di responsabilità sociale.

Tale orientamento risponde all'evoluzione del contesto esterno, alle aspettative di clienti, enti, lavoratori, lavoratrici e stakeholder, nonché alla crescente attenzione verso sostenibilità, trasparenza, correttezza organizzativa, pari opportunità, inclusione, etica del lavoro e tutela della persona.

La Direzione riconosce che la parità di genere rappresenta un elemento qualificante della cultura aziendale e un fattore di miglioramento dell'organizzazione. Per tale motivo si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo, nel quale ogni persona possa esprimere le proprie competenze e potenzialità, indipendentemente da genere, età, origine, condizioni personali, ruolo, mansione o tipologia contrattuale.

Per attuare concretamente tali indirizzi, la Direzione si impegna a:

- mantenere attivo, efficace e costantemente migliorato il Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, verificandone periodicamente l'adeguatezza rispetto al contesto interno ed esterno, agli obiettivi aziendali e alle esigenze delle parti interessate;
- garantire il rispetto delle prescrizioni legislative applicabili, delle autorizzazioni, dei requisiti cogenti e degli altri impegni sottoscritti in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, parità di genere e responsabilità sociale;
- perseguire la piena soddisfazione del cliente, assicurando affidabilità del servizio, tempestività di intervento, continuità operativa, corretta esecuzione delle attività e progressivo rafforzamento della rilevazione della customer satisfaction;
- prevenire l'inquinamento, minimizzare gli impatti ambientali delle attività, ridurre il rischio di sversamenti, migliorare la gestione dei rifiuti e favorire il recupero di materia, promuovendo procedure operative efficaci e comportamenti responsabili in tutte le fasi di lavoro;
- ridurre progressivamente i consumi di carburante, i consumi energetici e le emissioni climalteranti, anche attraverso una migliore pianificazione dei servizi, il rinnovo dei mezzi, l'uso efficiente delle attrezzature, l'autoproduzione energetica e la strutturazione del monitoraggio delle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3;
- integrare nella gestione aziendale la valutazione dei rischi e delle opportunità connessi al cambiamento climatico, sia in termini di impatti delle attività aziendali sia in termini di rischi fisici e di transizione che possono influire su continuità del servizio, sicurezza degli operatori e sostenibilità economica;
- tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la prevenzione di infortuni, incidenti, quasi infortuni e malattie professionali, il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, la consultazione e partecipazione del personale, l'uso corretto dei DPI, la sorveglianza sanitaria, la manutenzione delle attrezzature e la gestione controllata delle emergenze;
- promuovere la formazione, l'informazione, l'addestramento e la sensibilizzazione del personale su qualità del servizio, tutela ambientale, sicurezza, rischi climatici, uso corretto delle tecnologie, responsabilità sociale, parità di genere, prevenzione delle discriminazioni, rispetto della persona, linguaggio inclusivo e comportamenti coerenti con i valori aziendali;
- sviluppare e consolidare la digitalizzazione dei processi aziendali mediante l'uso di software interconnessi, al fine di migliorare la trasmissione delle informazioni agli operatori, il ritorno dei dati dalle macchine, la consuntivazione dei lavori, l'analisi dei costi e dei consumi, la tracciabilità delle attività e l'efficacia del controllo operativo;
- valorizzare gli investimenti tecnologici e il rinnovo del parco mezzi e delle attrezzature, assicurandone l'integrazione nei processi aziendali, la corretta manutenzione, l'adeguato addestramento del personale e il miglioramento della continuità del servizio;
- coinvolgere fornitori, appaltatori e partner in una logica di qualificazione, sensibilizzazione e miglioramento continuo rispetto ai requisiti ambientali, di sicurezza, di conformità, di correttezza del lavoro, di rispetto dei diritti delle persone e, progressivamente, di sostenibilità della filiera;
- assegnare centralità alle parti interessate rilevanti, comprendendone esigenze e aspettative e traducendole in obiettivi, indicatori, azioni di miglioramento e riesami periodici del sistema; tra le parti interessate figurano clienti, enti di controllo, dipendenti, collaboratori, comunità locali, fornitori e stakeholder con aspettative anche ambientali, sociali e di governance;
- promuovere principi di correttezza, inclusione, dignità del lavoro, rispetto dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, responsabilità sociale e pari opportunità, quale sviluppo coerente del sistema aziendale e del percorso verso standard specifici in materia.

	PROCEDURE GESTIONE INTEGRATA		Edizione 1 del 05/01/09
	Codice: P.DI.02.04.G		Rev. N° 6 del 08/05/26
	Titolo: POLITICA PER QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, PARITÀ DI GENERE E RESPONSABILITÀ SOCIALE		Pagina 2 di 1

Impegni specifici per la parità di genere

Con riferimento ai principi della **UNI/PdR 125:2022**, la Direzione di ABONECO S.r.l. assume inoltre i seguenti impegni specifici:

- promuovere una cultura aziendale fondata su rispetto, inclusione, equità, collaborazione e valorizzazione delle diversità;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, con particolare riferimento al genere, alla maternità, alla paternità, alla genitorialità, alle responsabilità familiari, all'accesso alle opportunità professionali e alle condizioni di lavoro;
- assicurare che i processi di selezione, assunzione, inserimento, formazione, sviluppo, valutazione, assegnazione degli incarichi e progressione professionale siano ispirati a criteri di competenza, esperienza, merito, trasparenza e non discriminazione;
- favorire, compatibilmente con la natura operativa delle attività aziendali, l'accesso equilibrato di uomini e donne alle diverse mansioni, comprese quelle operative, tecniche, di coordinamento e di responsabilità;
- monitorare periodicamente la composizione del personale per genere, ruolo, livello contrattuale, tipologia di mansione, formazione, crescita professionale e altri indicatori utili alla valutazione dell'efficacia delle politiche aziendali;
- verificare l'equità remunerativa tra uomini e donne, a parità di ruolo, livello, responsabilità, competenze ed esperienza, impegnandosi a prevenire o correggere eventuali differenze non giustificate da criteri oggettivi;
- tutelare la maternità, la paternità e la genitorialità, promuovendo condizioni organizzative che, ove possibile, favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale;
- garantire che l'accesso a congedi, permessi, flessibilità organizzative e misure di conciliazione non comporti penalizzazioni, limitazioni o trattamenti sfavorevoli nei percorsi professionali;
- adottare e mantenere canali idonei per la segnalazione, anche riservata, di comportamenti discriminatori, molestie, abusi, mobbing, linguaggio offensivo o situazioni non coerenti con i principi della presente Politica;
- assicurare che le segnalazioni siano gestite con imparzialità, riservatezza, tempestività e tutela della persona segnalante contro ogni forma di ritorsione;
- promuovere una comunicazione interna ed esterna rispettosa, inclusiva e coerente con i principi di parità di genere, evitando espressioni, immagini o messaggi che possano alimentare stereotipi o discriminazioni;
- istituire e mantenere un presidio organizzativo, anche tramite Comitato Guida o funzione equivalente, incaricato di promuovere, monitorare e riesaminare le azioni in materia di parità di genere;
- definire un Piano Strategico per la parità di genere, con obiettivi, responsabilità, tempi, indicatori e azioni di miglioramento coerenti con la dimensione aziendale, il settore operativo e il contesto organizzativo;
- sensibilizzare progressivamente tutto il personale, compresi responsabili, preposti, coordinatori e figure operative, sui temi della parità di genere, del rispetto reciproco, della prevenzione delle molestie e della valorizzazione delle persone.

La Direzione si impegna a definire e riesaminare periodicamente obiettivi e traguardi misurabili, coerenti con la presente Politica, con l'analisi del contesto, con la valutazione dei rischi e delle opportunità e con i risultati conseguiti, assicurando le risorse necessarie alla loro attuazione.

Gli obiettivi aziendali comprendono, tra gli altri:

- il miglioramento della soddisfazione del cliente;
- l'efficienza dei tempi di intervento;
- la riduzione delle emissioni e dei consumi;
- l'aumento del recupero rifiuti;
- l'azzeramento degli sversamenti;
- il monitoraggio della carbon footprint;
- la riduzione degli infortuni;
- il rafforzamento della formazione;
- il monitoraggio degli indicatori relativi alla parità di genere;
- la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e libero da discriminazioni;
- il miglioramento della consapevolezza del personale sui temi della parità, della genitorialità, della conciliazione vita-lavoro e della prevenzione di molestie e comportamenti non inclusivi.

La presente Politica è diffusa a tutto il personale, comunicata alle parti interessate rilevanti, resa disponibile al pubblico mediante gli opportuni canali aziendali e costituisce il quadro di riferimento per il riesame della Direzione, per la definizione degli obiettivi e per il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato.

Parona, 08 maggio 2026

La Direzione
Marco DELLATORRE

