

La D.E.C.A. srl è un'azienda in rete sul territorio: è in grado di erogare i suoi servizi su tutto il territorio Nazionale e svolge infatti la sua attività in maniera puntuale in diverse Regioni d'Italia. L'obiettivo è consolidare la propria posizione del settore soddisfacendo le esigenze ed aspettative di Stakeholders e Clienti in riferimento ottemperando alle leggi e alle norme in materia di qualità, di sicurezza, di prestazioni ambientali e principi etici.

La D.E.C.A. srl ritiene fondamentale integrare ed applicare alla propria Politica e Visione Aziendale un approccio RISK BASED THINKING* al fine di comprendere quali siano i rischi (e le opportunità) del proprio Sistema di Gestione della Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, nonché dei processi che lo costituiscono, che possono influenzare la capacità di raggiungere gli obiettivi previsti.

La D.E.C.A. S.r.l. (di seguito D.E.C.A.) si impegna nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e dignità delle persone. L'obiettivo è quello di promuovere e garantire la parità di genere all'interno dell'organizzazione, attraverso l'adozione di un sistema di gestione che include specifici indicatori chiave di prestazione (KPI) il cui raggiungimento è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale.

La D.E.C.A. S.r.l. infatti non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. A tal proposito si impegna ad avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione

- Il Sistema di Gestione Aziendale per la Qualità, si applica ai processi di :Realizzazione, gestione e manutenzione di aree a verde e di impianti di irrigazione
- Il Sistema di Gestione Aziendale per l'Ambiente si applica ai processi di: Realizzazione, gestione e manutenzione di aree a verde, impianti di irrigazione, opere edili,
- Il Sistema di gestione per la salute e sicurezza dei lavoratori si applica a tutti i processi aziendali.
- Il Sistema di Gestione relativo alla parità di genere, si applica a tutti i processi aziendali

La presente Politica si applica al sito D.E.C.A. e ai cantieri che gestisce.

Gli obiettivi generali che l'Azienda persegue sono:

- ***L'impegno ad adeguarsi ai requisiti dello Standard SA8000*** ed ad operare in conformità della legislazione e di tutte le Norme vigenti, a sostenere comportamenti eticamente corretti tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale
- ***L'impegno ad adeguarsi ai requisiti dello UNI/PdR 125/22 creando e mantenendo un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone, promuovendo le condizioni che consentono di rimuovere***

gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione

- **il miglioramento continuo** del Sistema di Gestione per accrescere le prestazioni Aziendali, Ambientali e di Sicurezza nonché i comportamenti etici;
- **la soddisfazione dei bisogni dei Clienti**, attraverso l'organizzazione, la gestione e l'acquisizione di risorse umane e l'utilizzo di materiali e attrezzature di elevata qualità e conformi allo stato dell'arte, idonee ad assicurare la qualità del servizio controllato e valutato attraverso l'analisi di questionari di soddisfazione compilati dai Clienti;
- **lo sviluppo della clientela**, con il miglioramento della capacità competitiva nel campo della progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione dei servizi resi;
- **un livello adeguato di formazione del personale interno** in relazione alla ottemperanza di normative e legislazioni ed alla applicazione di procedure interne; l'attività sarà svolta offrendo pari opportunità di formazione e sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development, inclusi percorsi sulla leadership, tramite un processo di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere
- **lo sviluppo di nuovi servizi**, con l'acquisizione di competenze e professionalità in nuovi campi di attività;
- **risultati positivi di gestione**, attraverso la riduzione dei costi e l'aumento della produttività;
- **la conformità alle prescrizioni legislative e non** applicabili riguardante il prodotto/servizio, l'ambiente, la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché la responsabilità sociale;
- **il prevenire, eliminare o ridurre ogni forma di inquinamento**: attraverso l'identificazione e il controllo degli aspetti ambientali significativi e lo sviluppo di tecnologie mirate alla riduzione dei trattamenti con fitofarmaci per l'applicazione del metodo biologico alle aree verdi a destinazione non agricola e comunque l'utilizzo di risorse sostenibili, la mitigazione e l'adattamento al cambiamento climatico e la protezione della biodiversità e degli ecosistemi;
- **la prevenzione di lesioni e malattie professionali**: attraverso le misure di prevenzione e la protezione pianificate ed attuate in seguito alla valutazione dei rischi aziendali;
- **il controllo dei pericoli di salute e sicurezza**;
- **lo sviluppo, il mantenimento ed il rafforzamento di politiche di responsabilità sociale**: mediante l'applicazione di procedure atte a gestire le situazioni che può controllare o influenzare, procedure aziendali che dimostrino non solo la conformità ai requisiti della norma

Tali obiettivi sono perseguiti dando importanza preminente:

- all'impegno a soddisfare i requisiti applicabili;
- alla prevenzione delle non conformità e degli incidenti ambientali e degli infortuni sul lavoro;
- i vertici aziendali facenti parte del SGSL si impegnano a promuovere in primis nei lavoratori la conoscenza degli obiettivi di SSL prefissati, la consapevolezza dei risultati da raggiungere e l'assunzione delle proprie responsabilità;

- all'esercizio della leadership con cui il Datore di Lavoro orienta le persone, i processi, le attività, affinché si operi, congiuntamente, per il conseguimento degli obiettivi definiti, secondo una pianificazione partecipata, condivisa, comunicata, consapevole;
- all'interazione con il Cliente, come determinante per il miglioramento della qualità dei servizi;
- alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutte le risorse, a prescindere dalle diversità di genere;
- alla comunicazione chiara e trasparente, sia internamente che esternamente, della volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- al coinvolgimento continuo dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella proposizione di soluzioni organizzative, procedurali, tecniche, migliorative delle condizioni di salute e sicurezza ad esempio nell'uso delle macchine, attrezzature, dispositivi di protezione, nella manipolazione di sostanze pericolose, nell'adozione di postazioni di lavoro più favorevoli;
- allo sviluppo della preparazione professionale del personale e della sua motivazione a migliorare e soddisfare le esigenze del Cliente, tramite anche la sensibilizzazione e la formazione affinché svolgano i loro compiti in sicurezza e si assumano le loro responsabilità in materia di Salute e sicurezza sul Lavoro;
- allo sviluppo della consapevolezza di tutte le parti interessate dell'importanza della salvaguardia dell'ambiente e della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- al miglioramento della qualità della vita dei Clienti e della comunità, collegata all'effetto benefico dei servizi resi.

La D.E.C.A. ha inoltre stabilito, nell'adempimento dei suoi compiti, di:

- individuare specifici obiettivi della presente Politica Aziendale onde favorire il miglioramento continuo in tutta l'organizzazione attraverso il rispetto delle prescrizioni e delle procedure interne, l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi, il monitoraggio dei processi e l'analisi dei dati, nel rispetto dei criteri stabiliti per la qualità di qualsiasi lavoro svolto, favorendo l'interiorizzazione dei principi della Qualità Totale ;
- verificare la qualità dei servizi resi misurando la soddisfazione del Cliente nel tempo;
- predispone e diffondere agli stakeholder un Piano di Comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo una comunicazione coerente con i principi espressi nel presente documento e in linea con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico
- ricercare significative opportunità per acquisire nuovi Clienti, ampliare la gamma dei servizi resi, migliorare la produttività e ridurre i costi;
- impegnarsi a fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro;
- impegnarsi nella consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- garantire un SGSL efficace ed adeguato alle proprie dimensioni, al proprio contesto ed ai rischi specifici, in coerenza con gli obiettivi SSL definiti;
- incoraggiare il miglioramento continuo delle capacità individuali di ogni dipendente, con interventi formativi adeguati;
- ottemperare alle leggi cogenti in particolare riguardanti l'ambiente, la salute e sicurezza dei lavoratori e la Privacy dei dati, impegnandosi affinché i requisiti legislativi applicabili e gli

altri requisiti che la DECA sottoscrive siano instaurati, implementati e mantenuti all'interno del sistema di gestione;

- diffondere e consolidare la cultura del rispetto per l'ambiente e dell'attenzione ai problemi della sicurezza e della prevenzione dei rischi sul lavoro, a tutti i livelli aziendali;
- individuare indicatori di prestazione aziendale in grado di fornire informazioni critiche, sintetiche, significative e prioritarie che permettano di misurare l'andamento aziendale nei suoi più svariati aspetti;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza di ciascuna risorsa nel contesto lavorativo, valorizzandone le competenze e assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico. Ha stabilito inoltre di :
 - attrarre e assumere, utilizzando una metodologia standardizzata, risorse con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.
 - sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati
 - migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale, tra cui il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, attraverso procedure di coaching per il back to work, part-time reversibile, programmi di engagement, su base volontaria, nonché durante il congedo parentale, la cui fruizione viene incentivata;
 - assicurare processi di reinserimento nel contesto lavorativo adeguati al periodo di assenza integrando e valorizzando anche le potenziali competenze acquisite dalla risorsa durante il periodo di lontananza dal posto di lavoro;
- definire, di concerto con il Comitato Guida per la Parità di Genere, tutte le risorse necessarie per l'attuazione del Piano Strategico, compreso un budget che servirà per sostenere le iniziative concrete che verranno messe in atto;
- verificare in sede di "Riesame da parte della Direzione" e di "Riunione periodica" il grado di raggiungimento degli obiettivi tramite l'analisi degli indicatori, riesaminando la presente Politica e tenendo conto dell'attività svolta e della dimensione aziendale, della natura e del livello dei rischi presenti, della tipologia dei contratti di lavoro, dei risultati dell'analisi iniziale o del monitoraggio successivo.

L'attuazione, la comunicazione e la diffusione della presente politica viene delegata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Data

f.to L'Amministratore Unico



MANUALE SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

ALLEGATO 3 POLITICA AZIENDALE

Legenda	
*Risk Based Thinking (RBT)	Atteggiamento mentale spontaneo e inconsapevole basato sulla prevenzione