

Oggetto: Definizione Policy in materia di Qualità

Enrico Colombo SpA, consapevole della rilevanza di quanto offerto alle aziende clienti intende raggiungere la soddisfazione della clientela attraverso aree di miglioramento di seguito descritte:

- Gestione puntuale delle attività di cantiere
- Sviluppo di progetti innovativi e tecnologici
- Coordinamento con le maestranze di cantiere per una efficace gestione della pianificazione delle attività realizzative
- Soddiscamento dei capitolati di commessa
- Sviluppare le metodiche e le infrastrutture organizzative interne affinché sia possibile ottimizzare i tempi di risposta al cliente
- Accrescere il livello delle competenze e della professionalità del personale aziendale

I target sopra definiti saranno perseguiti attraverso una continua e accurata valutazione dei rischi d'azienda e l'utilizzo degli strumenti proposti dal Sistema di Gestione Qualità.

Nell'ambito del riesame periodico del sistema qualità da parte della Direzione, vengono definiti e distribuiti a tutti gli interessati specifici obiettivi per il continuo miglioramento del sistema.

La portata di questi obiettivi richiede il massimo supporto da parte della Direzione aziendale, ma anche il coinvolgimento e la fattiva collaborazione di tutto il personale, al fine di continuare la crescita e lo sviluppo dell'azienda e delle persone che vi operano.

Finalità della Politica per la Parità di Genere

La presente "Politica per la Parità di Genere" (di seguito anche la "Politica") di Enrico Colombo SpA definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori della nostra Società e condivisa con tutti i suoi stakeholder, interni ed esterni, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione di Enrico Colombo SpA sono sempre stati attenti al tema della parità di genere, per questo motivo abbiamo deciso di implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 per definire le nostre linee strategiche, gli obiettivi e le corrispondenti azioni per la riduzione delle disparità legate al genere e per la crescita inclusiva delle diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale.

La Direzione di Enrico Colombo SpA, Responsabili di commessa, Coordinatrici e Coordinatori, valutano le competenze e le capacità del personale ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere, di inclusione e innovazione, nel rispetto della nostra cultura organizzativa, centrata sulla valorizzazione di tutte le persone coinvolte ed impegnate nei processi di lavoro.

A partire da questo assunto di base, i principi inerenti alla parità di genere che ci guidano sono la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. Il suddetto principio si applica sulle politiche di selezione ed assunzione del personale, sulla formazione, sulla retribuzione e sulla gestione dei rapporti contrattuali in generale; sulle politiche di welfare aziendale; sulla comunicazione affinché sia inclusiva e rispettosa della diversità; sulle azioni di prevenzione e contrasto di qualsiasi discriminazione e/o molestia.

Al fine di perseguire una politica attiva nel promuovere la parità di genere, la nostra Organizzazione si impegna a:

- diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione, attraverso l'informazione e la formazione, comunicando in modo trasparente, internamente ed esternamente, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- promuovere l'utilizzo di comportamenti e di linguaggi inclusivi in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere ed assegnare il budget necessario al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- individuare e monitorare periodicamente e in modo costante gli indicatori di processo KPI appartenenti alle diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- revisionare periodicamente la presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.
- Lavoreremo per monitorare e migliorare i seguenti aspetti della nostra vita lavorativa creando e mantenendo un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, in particolare perseguendo i seguenti obiettivi:
- Adottare politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- Organizzare corsi di formazione ed iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- Prevedere Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita lavoro, individuando iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'Organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- Tutelare l'equità per genere, garantendo pari opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;
- Sviluppare e mantenere una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
- adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- garantire politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare, con programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- prevedere procedure di selezione che prevengano la disparità di genere, monitorando che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne (ove compatibile con eventuali limitazioni per il profilo di selezione);
- costruire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari

opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali con opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale rivolti all'intero organico aziendale;

- sviluppare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- prevedere misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) e valutando possibilità di smart working, nonché orari di lavoro flessibili e compatibili con le esigenze personali e dei servizi.

**Oggetto:** Definizione Policy in materia di Gestione dell'energia

La Direzione di Enrico Colombo SpA intende fornire il proprio contributo al risparmio di energia ed alla conservazione delle risorse, attraverso il miglioramento continuo dell'efficienza energetica e la diminuzione dei consumi all'interno flusso operativo. Si impegna quindi, applicando un approccio sistematico in linea con lo standard ISO 50001, a:

- rispettare i requisiti applicabili della legislazione vigente italiana e europea sull'utilizzo dell'energia;
- identificare misure appropriate a ridurre i propri consumi energetici e ad incrementare l'utilizzo di fonti di energia alternative e rinnovabili ove possibile;
- sostenere l'acquisto di prodotti e servizi energeticamente efficienti e la

- progettazione per un miglioramento dell'efficienza energetica;
 - migliorare l'efficienza energetica degli impianti ausiliari attraverso il monitoraggio costante dei consumi energetici e attuando progetti di miglioramento;
 - mettere a disposizione le risorse necessarie per attuare la politica e raggiungere gli obiettivi e traguardi definiti;
 - informare tutto il personale delle prestazioni energetiche e delle misure previste ed attuate per prevenire gli sprechi di energia;
 - mantenere continuamente aggiornata la professionalità di tutti gli operatori ed in particolare di quelli la cui attività ha un impatto diretto sul consumo di risorse energetiche;
 - incoraggiare il personale a mettere in pratica qualsiasi iniziativa adottata per ridurre i consumi energetici sia nei luoghi di lavoro che nella loro vita privata.
- Per il raggiungimento di elevati standard di efficienza energetica, la Direzione azienda ritiene fondamentale il contributo di ciascun lavoratore, e delle parti interessate.

Oggetto: Definizione Policy in materia di Sicurezza Sul Lavoro

La politica per la salute e la sicurezza sul lavoro (in seguito denominata SSL) è stata verbalizzata dal vertice aziendale nell'ambito della politica generale dell'azienda. La politica è la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda sul tema della SSL e serve a definire la direzione, i principi d'azione e i risultati a cui tendere ed esprime l'impegno del vertice aziendale nel promuovere nel personale la conoscenza degli obiettivi, la consapevolezza dei risultati a cui tendere, l'accettazione delle responsabilità e le motivazioni.

La politica aiuta a dimostrare che Enrico Colombo SpA:

- verso l'interno
 - mantiene l'impegno verso la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- verso l'esterno
 - esiste un impegno concreto dell'azienda in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
 - si privilegiano le azioni preventive;
 - l'organizzazione aziendale tende all'obiettivo del miglioramento continuo.

Enrico Colombo SpA intende mantenere:

- l'impegno al rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla SSL;
- l'affermazione che la responsabilità nella gestione della SSL riguarda l'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
- l'impegno al miglioramento continuo ed alla prevenzione;
- l'impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;
- l'impegno a far sì che i lavoratori siano sensibilizzati e formati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di SSL;
- l'impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
- l'impegno a riesaminare periodicamente la politica stessa ed il sistema di gestione attuato.

Oggetto: Definizione Policy in materia Ambientale

Enrico Colombo SpA è pienamente consapevole che una responsabile strategia economica, rivolta alle problematiche ambientali derivanti dalle proprie attività, risulta essere essenziale per il proprio successo e per quello dei propri Clienti.

Enrico Colombo SpA riconosce inoltre che il miglioramento continuo delle proprie performance ambientali conduce a significativi vantaggi commerciali ed economici, soddisfacendo, nello stesso tempo, le attese di miglioramento ambientale relativo al contesto territoriale in cui l'Azienda opera. Enrico Colombo SpA si impegna pertanto a perseguire una politica di continuo miglioramento delle proprie performance ambientali, minimizzando, ove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni impatto negativo verso l'ambiente delle sue attività. Enrico Colombo SpA intende raggiungere i traguardi sopra indicati mediante le seguenti azioni:

- assicurare che le proprie attività siano svolte in conformità con le vigenti disposizioni di legge europee e applicabili;
- valutare l'impiego di prodotti a minor impatto ambientale;
- attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire ogni impatto derivante dall'attività aziendale
- definire obiettivi e traguardi ambientali, da integrare con la gestione operativa;
- assicurarsi che la politica ambientale qui esposta sia compresa, attuata e mantenuta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- assicurarsi che il presente documento sia disponibile verso il pubblico;

Oggetto: Definizione Policy in materia Responsabilità Sociale

Enrico Colombo SpA, sottolinea l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire una crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto della legislazione applicabile e dei diritti umani. È volontà dell'Azienda che i principi di responsabilità sociale siano rispettati da tutti i fornitori, nazionali ed internazionali, coinvolti nella catena di fornitura dei servizi oggetto della propria attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura vengono monitorati affinché si possa rilevare il rispetto dei seguenti requisiti:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI*Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti*

È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

LAVORO INFANTILE E MINORILE*No all'impiego di lavoro infantile nel ciclo produttivo*

L'organizzazione ripudia l'impiego di bambini di età inferiore a 16 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

Nel caso in cui l'azienda dovesse venire a conoscenza che i propri fornitori impieghino bambini di età inferiore a 16 anni, si attiverà affinché venga assicurato loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno. L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporre i minori a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né

attendere al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

LAVORO COATTO*No all'impiego di lavoro forzato o coatto*

È proibito impiegare personale contro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI*Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro*

L'azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato. L'azienda ha definito una procedura di gestione dei casi di emergenza dovuti ad incidenti o sviluppo di incendi. L'azienda ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE*Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva*

L'azienda non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei suoi dipendenti.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO*Diritto a un salario dignitoso e a un orario di lavoro corretto*

L'azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente ed in grado di assicurare una vita dignitosa. Il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali e lo straordinario, effettuato solo in casi eccezionali, non sarà superiore alle 12 ore settimanali e sarà pagato alla tariffa definita come da CCNL.

PARITÀ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE*Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna ed assenza di discriminazione*

È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione ed in caso di promozione e formazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, il colore, il sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

