



## INTRODUZIONE

**SGAI Srl** Studio di Geologia Applicata e Ingegneria di E. Forlani & C. operativa negli ambiti dell'ingegneria strutturale e infrastrutturale civile, geotecnica, geologia, idrogeologia e idraulica in Italia e nel mondo, anche mediante la sua filiale estera, si occupa di progettazione, di consulenza tecnica e assistenza alle imprese in fase di realizzazione delle opere, di partecipazione a gare d'appalto, di direzione e supervisione dei lavori e dei cantieri.

*SGAI è costantemente impegnata nel perseguire elevati standard qualitativi nella gestione delle proprie attività e dei servizi forniti, riservando particolare attenzione alla salvaguardia dell'Ambiente, alla prevenzione dell'inquinamento, alla Salute e Sicurezza dei lavoratori e, non meno importante, allo sviluppo di procedure di analisi, gestione e controllo per garantire che venga raggiunta la parità di genere, la creazione di un ambiente di lavoro che risulti inclusivo e che garantisca il massimo benessere possibile ai/alle lavoratori/lavoratrici, cercando di ottenere elevate performance professionali senza che questo pregiudichi la qualità della vita e la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.*

L'adozione di un Sistema di Gestione di Qualità Integrato certificato conforme alle norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e (in via di certificazione ) alla prassi UNI/PdR 125:2022 rappresenta un importante strumento manageriale per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

### IL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA INTEGRATO

Il Sistema Integrato Qualità – Ambiente- Sicurezza e Parità di Genere viene applicato a tutte le attività professionali svolte da SGAI, con particolare attenzione alle misure necessarie a garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, nonché a generare un ambiente professionale in cui la Sicurezza venga assicurata sotto ogni declinazione del termine stesso, ovvero sicurezza dal punto di vista della protezione dei dati, della struttura, della protezione fisica e di tutela della salute di tutti i lavoratori e lavoratrici, anche dal punto di vista psicologico e del benessere percepito.

Il CAMPO DI APPLICAZIONE del sistema integrato, quindi, include:

- ✓ Progettazione ingegneristica di infrastrutture, viadotti, gallerie, progettazione strutturale, geotecnica, architettonica, impiantistica, opere idrauliche, acquedotti e fognature, miniere e discariche;
- ✓ Coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e Piani di Manutenzione opere,
- ✓ Direzione Lavori;
- ✓ Studi e Ricerche geologiche, idrogeologiche e ambientali. Rilievi in sito geologici, idrogeologici, geotecnici, topografici e termografici;
- ✓ Acque minerali e termali: studi e ricerche delle acque, progettazione di impianti.
- ✓ Progettazione Architettonica, ricompresa nella progettazione ingegneristica di cui al primo punto.



## GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Tra gli obiettivi principali afferenti la politica integrata sui temi “Qualità – Ambiente – Sicurezza e parità di Genere” che SGAI si prefigge di continuare a realizzare e implementare si annoverano:

1. *la prosecuzione dell'attività aziendale in modo sempre più efficace ed efficiente, raccogliendo l'eredità del fondatore dello Studio, che ne rappresenta le radici storiche ed etiche, e introducendo contestualmente fattori di innovazione e propulsione sia sul piano tecnologico sia sul piano gestionale nell'ambito di una più moderna ed evoluta mission aziendale;*
2. *il continuo rispetto delle normative vigenti, obblighi di conformità, e degli altri requisiti applicabili nelle attività di propria competenza, con particolare attenzione a quelli Ambientali e a quelli della Salute e Sicurezza dei Lavoratori; si integra in tale ambito l'osservazione scrupolosa della Prassi di Riferimento UNI/Pdr125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione della parità di genere nelle organizzazioni.*
3. *il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione Integrato e dei processi operativi per l'accrescimento delle prestazioni del sistema, con nuovi importanti sviluppi e miglioramenti già implementati nel corso del 2022 con proiezione al futuro;*
4. *l'identificazione di nuovi rischi e opportunità connessi con le attività lavorative e il loro monitoraggio, la pianificazione degli interventi necessari per la loro gestione ed il costante coinvolgimento del personale;*
5. *l'impegno costante volto a migliorare la conservazione e la valorizzazione del patrimonio ambientale, il risparmio energetico con riduzione delle emissioni e dei consumi, l'ottimizzazione nella gestione dei rifiuti e la preferenza dell'utilizzo di materiali riciclati;*
6. *la creazione di condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di infortuni e malattie correlate al lavoro, resa ancora più scrupolosa dopo l'evento pandemico che ha interessato il Paese e il mondo intero nell'ultimo biennio, la riduzione dei pericoli e rischi per la sicurezza dei lavoratori, la consultazione e partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti;*
7. *la creazione di condizioni di lavoro più sicure e confortevoli anche sotto il profilo psicologico, orientate al conseguimento della parità di genere e al contrasto di ogni forma di discriminazione, di violenza e di abuso che possa in qualsivoglia modo ledere la sensibilità ed i diritti di ogni lavoratore, favorendo in special modo una maggiore possibilità di conciliazione tra vita privata e professione, soprattutto a supporto della genitorialità.*
8. *la soddisfazione continua dei Clienti, attraverso il rispetto dei tempi, dei costi e delle prestazioni attesi;*
9. *la soddisfazione dei propri lavoratori, utilizzando efficaci forme di comunicazione non solo informatizzate, ma che prevedano anche il coinvolgimento e la valorizzazione delle risorse, mediante una maggiore responsabilizzazione dello staff, attraverso la generazione nei gruppi di lavoro e di una gerarchia organizzativa e gestionale, mediante la formazione e l'aggiornamento professionale continui, con importanti attività svolte nel 2022;*
10. *la diffusione della cultura sulle tematiche della qualità, della sicurezza e della salvaguardia ambientale, anche attraverso il coinvolgimento dei propri Appaltatori e Fornitori, con specifiche prescrizioni nei contratti di subappalto e fornitura;*
11. ***la diffusione della cultura sul tema della parità di genere, della inclusione, della uguaglianza e della collaborazione nel processo di prevenzione, segnalazione e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche verbale e psicologica, che possa ledere la dignità ed il diritto della persona, oltre a generare tensioni pericolose nell'ambiente di lavoro;***
12. *la verifica del raggiungimento dei propri obiettivi nell'ambito della/e riunione/i su base annuale che coinvolge/ono la struttura direttiva e tutte le risorse della società;*



## GLI STRUMENTI

**L'impegno a soddisfare nel proprio contesto le esigenze dei Clienti e delle parti interessate viene attuato continuamente con:**

1. *il confronto con i principali competitor presenti sul mercato di riferimento;*
2. *l'analisi e la precisa conoscenza del territorio su cui intervenire;*
3. *l'adozione di tecniche d'eccellenza negli interventi di progettazione e sviluppo;*
4. *la misurazione delle prestazioni erogate e la verifica sistematica del rispetto dei termini contrattuali, dei requisiti cogenti e degli obiettivi economici e finanziari definiti internamente;*
5. *il confronto della qualità erogata con le prestazioni offerte dagli altri operatori di mercato e con quella percepita dai clienti;*
6. *la ricerca del miglioramento continuo attraverso l'attuazione degli specifici obiettivi e programmi implementati nel 2022, con il mantenimento di una struttura organizzativa dinamica che responsabilizzi, coinvolga e motivi tutto il personale, con riesame periodico dei processi e delle procedure, nonché dei risultati ottenuti;*
7. *l'informatizzazione dei processi operativi e gestionali con la scelta dei più adeguati strumenti operativi;*
8. *l'utilizzo dei canali informativi che privilegino le comunicazioni orizzontali;*
9. *l'individuazione dei talenti presenti sul mercato del lavoro da internalizzare in Società per un continuo accrescimento del know how, nonché l'aggiornamento professionale tramite formazione finalizzata all'aumento delle competenze e alla crescita professionale, con una particolare attenzione al riequilibrio di genere e alle pari opportunità da offrire senza pregiudizio e senza preclusioni in virtù delle competenze e delle potenzialità;*
10. *un più efficace controllo di commessa e di processo, l'analisi delle non conformità, con obiettivi mirati a superare le aspettative dei clienti sulla base delle loro indicazioni, il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi aziendali;*
11. *il controllo di forniture, prestazioni e collaborazioni intervenute nel processo produttivo;*
12. *la verifica del rispetto degli standard di qualità dettati da vincoli normativi e/o legati alla stipula di un singolo contratto;*
13. *il rispetto delle normative di sicurezza e la massima attenzione alla tutela della salute dei propri dipendenti e di terzi coinvolti nel ciclo produttivo;*
14. *la diretta sensibilizzazione sui risparmi energetici e le corrette manutenzioni degli impianti e degli automezzi, l'uso consapevole delle risorse, la gestione dei rifiuti e riduzione degli sprechi, la corretta gestione delle emergenze ambientali;*
15. *la prevenzione degli impatti sull'ambiente e monitoraggio di indicatori ambientali, miglioramento della prestazione ambientale;*
16. *l'ascolto delle esigenze dei clienti per garantirne la soddisfazione e la fidelizzazione e delle altre parti interessate;*
17. *la considerazione delle proposte avanzate dai lavoratori e il positivo confronto con le altre parti interessate esterne, al fine di accrescere il senso di inclusione, di considerazione e di rispetto e di valorizzare ogni contributo utile al miglioramento del clima aziendale e della conseguente produttività;*
18. **impegno incisivo del Comitato Guida PG nella gestione, controllo e monitoraggio di ogni situazione che possa comportare pregiudizi aziendali e stereotipi di genere, e nel mantenimento di kpi obiettivo.**



## **IL RUOLO DELL'ALTA DIREZIONE**

### **L'Alta Direzione prosegue il suo personale impegno a:**

1. verificare che la politica enunciata sia diffusa e compresa a tutti i livelli, sostenuta dai responsabili e attuata da tutti;
2. sollecitare la corretta applicazione del Sistema di Gestione integrato aziendale e l'impegno di tutto il personale, per l'adempimento dei requisiti normativi e il soddisfacimento delle esigenze riferite alle autorità istituzionali, di controllo e dell'organismo di certificazione;
3. mantenere idoneo, efficace, efficiente e conforme il sistema integrato alle norme di riferimento;
4. fornire risorse adeguate, sostenute economicamente, per garantire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Qualità, Ambiente, Sicurezza e sulla Parità di Genere, monitorandolo, attraverso i propri delegati, in merito alla sua adeguatezza e applicazione;
5. organizzare e sostenere attività che consentano ai lavoratori di avanzare proposte migliorative riguardanti i processi produttivi e quelli di gestione, e favorire la diffusione del know how aziendale con appositi interventi ed eventi comunicativi;
6. riesaminare periodicamente il Sistema di Gestione integrato Aziendale.

L'attuazione della presente politica integrata richiede un impegno quotidiano di tutto il personale, politica periodicamente riesaminata e sottoposta in modo trasparente alla verifica dei Clienti, affinché il controllo oggettivo da parte di Enti di Certificazione indipendenti ne confermi l'efficace applicazione.



## POLITICA AZIENDALE DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE

La presente Politica, in linea con i valori etici aziendali, formalizza i principi a cui si ispira l'organizzazione in materia di diversità e inclusione, i quali fanno propri e applicano i principi della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, della Costituzione Italiana e delle Leggi e disposizioni legislative in tema di diversità e inclusione.

Nello specifico la Politica sulla Parità di Genere ricomprende ed enuncia i principi e le procedure che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, all'inclusività, alla valorizzazione della diversità, come fattore di miglioramento, e all'empowerment femminile.

Tradurre questi principi in azioni concrete volte alla creazione di un ambiente di lavoro "sano" e armonizzato, in cui siano sovrani il rispetto reciproco, l'individuazione e il contrasto di tutti quegli atteggiamenti verbali, comportamentali, talvolta inconsci, che possano generare discriminazioni e forme di violenza psicologica e fisica implica innanzitutto investire:

- ✓ su una **formazione trasversale** alla specializzazione tecnica, che sappia diffondere la cultura dell'inclusione e dell'equità, della parità di diritti e certamente della parità di genere, al fine di superare l'ostacolo culturale che talvolta ancora sottende le relazioni interpersonali;
- ✓ sull' **informazione in merito ai valori propri dell'organizzazione**, già ampiamente espressi nel Codice Etico e nella Policy Aziendale, e alle politiche formalizzate sui temi:
  - dell'inclusione;
  - della imparzialità nel reclutamento e nell'avanzamento delle carriere;
  - del welfare aziendale;
  - della tutela della genitorialità e, più in generale, sulla conciliazione delle responsabilità della vita privata/famiglia e lavoro.

Per il conseguimento di questi obiettivi, la società ha messo a disposizione un **gruppo di lavoro o Comitato di Garanzia delle Pari Opportunità (CGPG)**, che coinvolge direttamente il **Consiglio di Amministrazione (CdA)** e il **Comitato di Direzione (CdD)**.

Il CdA ha il potere di definire e mettere a disposizione le risorse, i budget di spesa, ha facoltà di stabilire le priorità delle azioni e ha l'autorità per convalidare le azioni proposte dal gruppo di lavoro stesso;

Il CdD, grazie al più ampio collegamento con la struttura operativa dell'azienda su tutti i settori, raccoglie e sintetizza con imparzialità le criticità rilevate e/o comunicate e si impegna a proporre delle soluzioni concrete di miglioramento, che possano creare un ambiente di lavoro più sereno, garantendo il rispetto e l'applicazione di tutti i principi di cui l'organizzazione si fa portavoce e attrice nell'ambito della Parità di genere, Equità e Inclusione. Al CdD sono altresì delegate le funzioni di pianificazione, regolamentazione, controllo e monitoraggio delle azioni individuate ed intraprese, così come il compito di recepire e gestire, con la dovuta riservatezza, ogni segnalazione di criticità, disparità, abuso o violazione.



Tale delega operativa nulla toglie alla Responsabilità professionale, etica e morale di ogni individuo facente parte dell'organizzazione o che ne sia parte interessata di recepire e veicolare i principi condivisi in tema di parità di Genere e Inclusione per quanto nelle proprie disponibilità e comunque nel rispetto del Regolamento a cui, in fase di avvio del rapporto di lavoro/collaborazione, avrà dichiarato di volersi uniformare.

Le soluzioni individuate dovranno, infatti, essere semplici, chiare, misurabili e oggettivate in attività di facile comprensione e attuazione non solo da parte degli stakeholder interni, ma anche da parte degli stakeholder o parti interessate esterne.

Gli **stakeholder** o, più comunemente **parti interessate** sono quei soggetti interni ed esterni che traggono direttamente e/o indirettamente beneficio da azioni di miglioramento intraprese dall'organizzazione non solo limitatamente allo sviluppo dei progetti o alla emissione dei prodotti/servizi che SGAI elabora ed emana, ma anche in senso più generale agli effetti delle politiche aziendali sulla società civile, intesa anche come effetti percepibili territorialmente a livello locale.

<b>GLI STAKEHODLER DI SGAI</b>	
<b><i>INTERNI</i></b>	<b><i>ESTERNI</i></b>
Soci	Clienti
Dipendenti	Fornitori
Stagisti/tirocinanti	Consulenti
Collaboratori a P. IVA	Amministrazioni Locali
RSPP/RLS	Popolazione del Territorio
Medico del Lavoro	Università

Sviluppare una politica che tenga conto della Parità di Genere e della Inclusione, orientata ad allontanare dalla organizzazione tutte quelle forme di divario, di disparità, di discriminazione e violazione dei diritti della persona, che possa essere recepita e perpeccata positivamente da tutti gli stakeholder o parti interessate su elencate in tabella, significa **ripensare alla struttura aziendale e alla sua organizzazione** dopo aver fatto una approfondita analisi dei propri gap e **sviluppare processi e procedure** di facile attuazione che, codificati in modo chiaro ed univoco in procedure e processi, rappresentino per tutte le parti interessate una **garanzia di equità e inclusività**.

La **valorizzazione delle diversità** ed un **orientamento inclusivo** dell'organizzazione avrà indubbiamente un effetto positivo non solo nell'ambiente di lavoro tout court, ma anche nella percezione che se ne avrà all'esterno, grazie anche alla sinergia tra i principi qui elencati e quelli già espressi dalle norme UNI sui temi Qualità- Ambiente e Sicurezza, che complessivamente concorrono alla rivalutazione del concept di ambiente di lavoro sicuro, paritario e rispettoso.



**SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITA'-  
AMBIENTE-SICUREZZA-PARITA' DI GENERE**

**POLITICA QAS-PG**

Doc.no. 22.000.03 /A/rA\_

Rev. 02

Date:04-10-2022

Pag. 7 of 7

Obiettivo finale è **generare fiducia** nelle persone che interagiscono con le risorse aziendale, nei clienti, nei fornitori e in generale nella società civile, dimostrando che si possono trarre il massimo risultato e beneficio dal confronto e dalla valorizzazione della diversità, quando essa è veicolo di crescita costruttiva e di miglioramento, ottenendone anche un **vantaggio competitivo** sul business.