

L'acqua è l'elemento chiave per la sopravvivenza delle nostre comunità ed ecosistemi. Il cambiamento climatico sta aumentando la frequenza e l'impatto delle crisi idriche. La gestione efficiente dell'acqua e la sua salvaguardia sono quindi cruciali per lo sviluppo sostenibile e per la nostra strategia di sostenibilità.

La gestione sostenibile dell'acqua è un nostro dovere considerando i diversi contesti ambientali e sociali in cui operiamo. Le aree ad alto stress idrico e in potenziale esaurimento necessitano di interventi prioritari nel nostro percorso di miglioramento quale parte integrante della nostra strategia sui cambiamenti climatici.

Gajarda dispone di metodologie per monitorare i propri consumi e scarichi idrici.

L'impegno di Gajarda per una gestione sostenibile dell'acqua

Crediamo che il quadro di gestione più coerente con la nostra strategia di sostenibilità per un utilizzo responsabile dell'acqua sia costituito dall'attuazione ed il mantenimento di sistemi di gestione ambientale conformi allo standard ISO 14001.

Il nostro impegno:

- Promuoviamo pratiche di gestione dell'acqua efficienti, attraverso, ma non solo, il riciclaggio/riutilizzo, la minimizzazione dei prelievi di acqua dolce, il contenimento degli scarichi delle acque reflue, la minimizzazione delle perdite, l'uso di risorse idriche alternative nonché lo sviluppo di prodotti sostenibili secondo un approccio circolare.
- Adottiamo un sistema di monitoraggio, controllo e rendicontazione periodica dei progressi compiuti nel raggiungimento degli obiettivi in base ad alcuni indicatori individuati dal sistema.
- Sviluppiamo un rapporto di collaborazione costruttiva, basato sulla massima apertura e fiducia, nei confronti delle comunità locali e delle Istituzioni perché crediamo nella condivisione delle sfide per la conservazione della acqua quale risorsa comune.
- Incoraggiamo i dipendenti e i terzi lungo la catena di approvvigionamento a sviluppare e dimostrare un comportamento responsabile verso l'uso sostenibile e la salvaguardia dell'acqua.
- Garantiamo il rispetto della legislazione locale, regionale, nazionale e internazionale applicabile.

Viterbo, 09.01.2023

La Direzione

Gajarda è consapevole che i materiali alla fine del ciclo di vita (“EOL”) possono avere un impatto significativo sull’ambiente e sulla salute e che, in qualità di produttore, Gajarda ha la responsabilità di gestire tali materiali EOL in modo responsabile. Gajarda, consapevole dei potenziali impatti ambientali e sulla salute e della scarsità di risorse nel mondo, riconosce l’importanza di ridurre al minimo la quantità di materiali EOL attraverso una riduzione dei rifiuti derivanti dai prodotti EOL, ossia una riduzione del rilascio di sostanze pericolose nell’ambiente e aumento del riciclaggio e dello smaltimento responsabili. A tal fine, sono stati stabiliti e applicati i seguenti principi e impegni correlati:

PRINCIPI

- Aumentare la percentuale di rifiuti che possono essere riciclati in materiali a fine ciclo di vita;
- Prevenire l’uso di sostanze pericolose nei prodotti (sostanze estremamente pericolose SVHC, metalli pesanti);
- Sostituire i materiali che non possono essere facilmente riciclati con quelli che possono essere riciclati;
- Garantire che l’imballaggio sia riciclato o riutilizzato;
- Ridurre l’uso di imballaggi e imballaggi in plastica;
- Garantire la disponibilità di informazioni sui materiali a fine ciclo di vita (EOL);
- Garantire che i materiali a fine ciclo di vita (EOL) siano gestiti in conformità con i requisiti legali locali.

IMPEGNI

- Progettare e produrre prodotti per aumentare la riciclabilità e ridurre il pericolo di rifiuti a fine ciclo di vita (EOL);
- Progettare e produrre prodotti che riducano le sostanze e i materiali inquinanti;
- Sostituire attivamente i materiali di consumo e gli imballaggi con materiali che possono essere riciclati o realizzati con materiali riciclati o biodegradabili, ad esempio plastica con cartone per imballaggi;
- Smaltire gli imballaggi o vendere imballaggi solo a società che garantiscono il riciclaggio o il riutilizzo, ad esempio pallet di legno;
- Collaborare con clienti e fornitori per riprogettare gli imballaggi al fine di ridurre o eliminare gli involucri di plastica, i nastri, i fermagli, ecc. che non possono essere facilmente riciclati;
- Codificare e / o archiviare informazioni su parti e componenti e garantire che le informazioni siano disponibili per i consumatori e le organizzazioni per il trattamento dei rifiuti al fine di garantire una corretta gestione del fine ciclo di vita (EOL);
- Introdurre KPI per monitorare il livello di riutilizzo e di riciclaggio e recupero dei prodotti a fine ciclo di vita (EOL);
- È obbligatorio per Gajarda soddisfare tutti i requisiti legislativi e regolamentari applicabili in materia di fine ciclo di vita (EOL) di prodotti e riciclaggio. Valutare regolarmente le leggi locali e nazionali in materia di riciclaggio e smaltimento e

rispettare pienamente i requisiti nazionali e locali; Migliorare continuamente le operazioni al fine di ridurre l'uso di tali materiali;

- Aumentare la quantità di riciclaggio intrapresa;
- Comunicare visivamente in modo chiaro;
- Istituire programmi di miglioramento continuo incentrati sul riciclaggio di tutto il materiale di scarto possibile; Supportare attivamente le attività di riciclaggio locali e nazionali;
- Fornire idonei contenitori / bidoni con colori codificati negli uffici che consentano facilmente la separazione di diversi materiali per il riciclaggio, ad esempio metalli, plastica, vetro e cartone;
- La Direzione si impegna a rivedere questa politica su base annuale e a comunicarne qualsiasi modifiche a tutte le parti interessate.

Viterbo lì 09.01.2023

La direzione



POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

GAJARDA S.R.L.

Indice

1. Introduzione.....	3
2. Principi generali.....	3
3. Selezione del personale.....	5
4. Gestione e inclusione delle risorse.....	5
5. Politica di remunerazione e incentivazione personale.....	6
6. Interventi formativi.....	6
7. Salute, sicurezza e benessere del personale.....	6
8. Condivisione e diffusione della policy e della documentazione interna correlata.....	6

1. Introduzione

Il presente documento definisce i requisiti minimi standard che la società si impegna a rispettare e affronta argomenti quali la politica di assunzione, le promozioni, lo sviluppo professionale, la retribuzione, la diversità e l'inclusione, la libertà di associazione, la salute e la sicurezza del personale. La Politica di Gestione delle risorse umane di Gajarda ne delinea i principi fondamentali ed è strettamente coordinata con le altre politiche e codici che hanno impatto sulla gestione del personale, in particolare il Codice Etico.

2. Principi generali

Le persone sono il patrimonio fondamentale, nonché il presupposto indispensabile, per la competitività della società, per questo motivo la Politica di Gestione delle risorse umane di Gajarda si fonda su una serie di principi generali imprescindibili.

- Sostenibilità

Crescita e sostenibilità sono tratti distintivi di Gajarda e sono parte integrante e fondamentale nella definizione delle sue strategie. Anche le Politiche di gestione delle Risorse Umane dell'azienda sono volte a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo attraverso processi di selezione, gestione, valutazione e formazione che pongono al centro la persona, vero patrimonio della società, così come meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti.

- Diritti umani

Gajarda ritiene che il rispetto dei diritti umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità. Per tale motivo tutela e promuove tali diritti nella conduzione delle proprie attività anche nell'ambito delle relazioni con le proprie risorse, secondo i principi stabiliti dalle Nazioni Unite, dall'OECD e dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore è fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà, nel rispetto degli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera

- Etica e integrità

Gajarda promuove una cultura etica basata sui valori di correttezza, professionalità, tutela del cliente e responsabilità. Ogni comportamento, ancorché non espressamente considerato dal Codice etico, deve essere ispirato a criteri di legalità, trasparenza, buon senso ed etica personale, in coerenza con i valori, i principi guida e le procedure aziendali e con la consapevolezza di non esporre la società a rischi normativi e reputazionali.

- Dignità e libertà

Gajarda si impegna a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. La società rifiuta qualsiasi

tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli.

- Meritocrazia

La società valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, esigenze organizzative e produttive, tenendo conto dei bisogni formativi dei dipendenti. Lo sviluppo professionale si realizza anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai responsabili, l'eventuale mobilità su diverse posizioni, la valutazione delle prestazioni, il processo di avanzamento di carriera e promozione.

- Parità e inclusione

Gajarda considera la diversità un elemento da valorizzare in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale. La società crede nell'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, nella quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo. La società garantisce che tutti i propri collaboratori vengano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale. La società salvaguarda inoltre il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva.

- Salute e sicurezza

Gajarda garantisce la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative. La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando programmi di prevenzione e protezione.

- Riservatezza

Ogni risorsa deve mantenere la più ampia riservatezza su quanto concerne l'attività di Gajarda e le informazioni relative a clienti e collaboratori dell'azienda.

- Privacy

Tutte le informazioni che riguardano i collaboratori sono trattate, nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza, con modalità idonee ad assicurarne l'accesso ai soli diretti interessati e ai soggetti autorizzati.

3. Selezione del personale

Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un inserimento delle risorse coerente con il budget annuale, la definizione dei profili oggetto di ricerca e l'effettuazione di una pluralità di colloqui. Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno della società stessa.

La società ha cura di verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti al candidato eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione. Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi.

4. Gestione e inclusione delle risorse

Gajarda rispetta gli obblighi di legge ad inserire persone diversamente abili, in conformità alla normativa vigente.

La società valuta positivamente il valore delle risorse che svolgono da più tempo la loro attività in azienda e con elevata età professionale: viene dedicata una costante attenzione all'aggiornamento, alla formazione, al coinvolgimento nei progetti anche a maggiore componente di innovazione. La loro professionalità arricchita dall'esperienza è fattrice di crescita e ricchezza soprattutto per le risorse entrate più recentemente nel mondo del lavoro con le quali vengono messe a contatto.

Partendo dall'ascolto delle esigenze che emergono in azienda, Gajarda promuove il work-life balance con soluzioni che consentano di conciliare la vita privata e quella professionale dei dipendenti, nell'ambito delle previsioni di legge, contrattuali e negoziali. La società offre diverse soluzioni, che si prefiggono di conciliare la vita privata e quella professionale dei dipendenti, quali a titolo esemplificativo:

- smart - working: forme di lavoro flessibile da remoto;
- flessibilità oraria;
- part time: sulla base del ruolo professionale ricoperto, dando priorità a quanti si trovano in situazioni familiari e personali problematiche. La prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisce in alcun modo un elemento di discriminazione del rapporto di lavoro e dello sviluppo professionale.

L'azienda garantisce inoltre il diritto alla disconnessione dei dipendenti, ossia la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro durante il periodo di riposo, senza che questo comprometta la loro situazione lavorativa.

5. Politica di remunerazione e incentivazione personale

Meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder. Gajarda garantisce che tutti i suoi

dipendenti siano trattati senza distinzione né esclusione, anche in termini di retribuzione, forme pensionistiche complementari e benefit.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, la società si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune.

6. Interventi formativi

Gajarda riconosce la rilevanza e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale delle proprie risorse, elementi fondamentali nel processo di valorizzazione delle persone. La società predispone il piano di formazione, finalizzato a consentire l'aggiornamento costante del personale sulle tematiche previste dalla normativa.

7. Salute, sicurezza e benessere del personale

Gajarda considera la salute e la sicurezza dei lavoratori priorità nel proprio modo di operare. Per tale motivo si impegna nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti di tutela dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro definiti da specifica normativa, con un approccio volto al continuo miglioramento. La società come previsto dal quadro normativo italiano, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. L'azienda implementa una serie di attività che si inseriscono nell'ambito della volontà di Gajarda di rendere il luogo di lavoro sicuro, accogliente e attento al benessere delle persone nella loro interezza.

8. Condivisione e diffusione della policy e della documentazione interna correlata

La presente Policy viene condivisa con i principali portatori di interesse attraverso canali interni ed esterni (sito web).

La Policy si applica in modo trasversale a tutti gli ambiti di operatività della società in aderenza in particolare a ulteriore documentazione, tra cui il Codice Etico.

GAJARDA S.R.L. con l'introduzione del Sistema di Gestione Integrato Ambiente/Qualità/Sicurezza, intende definire l'orientamento dell'impegno aziendale, i principi d'azione e gli obiettivi generali, sulla base dei quali saranno valutate le prestazioni in materia di qualità, ambiente e salute e sicurezza sul lavoro.

L'adesione volontaria al Regolamento EMAS è stata e continua a esser per GAJARDA S.R.L. l'occasione per confermare e dare impulso alla tutela e al miglioramento della qualità ambientale del territorio in cui opera.

Missione

Il rispetto e la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai principi della prevenzione e del miglioramento continuo sono sempre stati per GAJARDA S.R.L. un aspetto verso il quale l'attuale Dirigenza ha prestato grande attenzione.

In particolare l'Azienda si propone di raggiungere dei risultati importanti nella tutela dell'ambiente, nella qualità del prodotto fornito e nella salute e sicurezza sul lavoro, uscendo dalla logica di interventi occasionali, dettati dall'urgenza o dalla gravità di un problema, per entrare in un'ottica di programmazione e pianificazione delle attività, in modo tale da potere rispondere in maniera organica e sistematica alle crescenti esigenze del mondo esterno.

Principi di azione

Nel coordinamento, esecuzione e supervisione delle proprie attività l'azienda si impegna ad adottare e sostenere i seguenti principi:

- Individuare il contesto interno ed esterno, le parti interessate, le loro esigenze ed aspettative;
- Garantire il miglioramento continuo del Sistema e delle sue prestazioni, assicurando il rispetto dei requisiti dettati dalla legislazione vigente e di eventuali altri requisiti sottoscritti dalla società;
- Esercitare la prevenzione efficace dell'inquinamento secondo il seguente ordine di priorità: prevenzione, riutilizzo e riciclaggio;
- Comprendere e tenere sotto controllo l'impatto ambientale prodotto dall'organizzazione;
- Ottimizzare la gestione dei rifiuti promuovendo azioni di raccolta differenziata con il principio di tendere ove possibile al recupero e al riciclo in sostituzione dello smaltimento diretto;
- Responsabilizzare tutte le funzioni aziendali, coinvolgendo e informando i propri dipendenti e sensibilizzando i fornitori affinché sviluppino una corretta coscienza ambientale;

- Promuovere iniziative volte a comunicare alla comunità i propri impegni assunti nell'ambito della qualità/ambiente e salute e sicurezza del lavoro.
- Utilizzare i risultati, dell'analisi di valutazione degli impatti, per impostare le azioni di miglioramento del sistema di gestione e delle prestazioni ambientali
- Rispettare scrupolosamente, nella sostanza e nello spirito informatore, tutte le leggi e i regolamenti ambientali/salute e sicurezza del lavoro applicabili, nonché degli impegni assunti con i contratti di lavoro e degli altri impegni liberamente assunti, tenuto conto dell'attività svolta e della dimensione aziendale.
- promuove il miglioramento continuo delle prestazioni della salute e sicurezza dei lavoratori;
- diffondere a tutti i lavoratori L'INFORMAZIONE SUI RISCHI aziendali; la FORMAZIONE degli stessi è effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta. Tutti i lavoratori sono formati, informati e sensibilizzati per svolgere i COMPITI loro assegnati in materia di sicurezza
- assicurare la sistematica valutazione della prestazione di sicurezza del sito, attraverso l'implementazione di un sistema di monitoraggio, sulla cui base mettere in atto le azioni di miglioramento continuo;
- organizzare tutta la struttura aziendale, dal datore di lavoro, RSPP, preposti, addetti alla sicurezza, lavoratori dipendenti, lavoratori occasionali in modo tale che tutti siano partecipi, secondo le proprie responsabilità e competenze, per raggiungere gli obiettivi assegnati;
- garantire la consultazione dei lavoratori, anche attraverso il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in merito agli aspetti della sicurezza e salute sul lavoro;
- garantire che la progettazione delle macchine, gli impianti e le attrezzature, i luoghi di lavoro, i metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare la SALUTE dei lavoratori, i terzi e la comunità in cui l'azienda opera;
- promuove la COPERAZIONE tra le varie risorse aziendali, la COLLABORAZIONE con le organizzazioni imprenditoriali e con Enti esterni preposti;
- Riesaminare periodicamente la politica stessa e il sistema di gestione attuato, definire e diffondere all'interno dell'azienda gli obiettivi relativi alla qualità/ambiente e salute e sicurezza sul lavoro e i relativi programmi di attuazione coinvolgendo e consultando costantemente i lavoratori anche attraverso i loro rappresentanti.

- Responsabilizzare, nella gestione qualitativa, ambientale e della Salute e sicurezza dei lavoratori, l'intera organizzazione, dal datore di lavoro sino ad ogni lavoratore; ciascuno è chiamato a dare il proprio contributo attivo, secondo le proprie attribuzioni e competenze
- Valutare attentamente gli impatti ambientali che possono derivare dalla sua attività e dai suoi prodotti per poi adottare le misure necessarie per attenuarli o se possibile eliminarli, curando in particolare i consumi di energia e di risorse naturali, la produzione di emissioni in atmosfera, di rifiuti, d'inquinamento acustico e gli scarichi idrici industriali.
- Valutare il contesto in cui opera l'azienda, in termini di aspettative degli Stakeholders che verranno assunte come requisiti dell'organizzazione.
- Valutare i potenziali rischi/opportunità collegati agli aspetti ambientali derivanti dalle attività, processi, servizi della società.
- Ottemperare a tutta la legislazione vigente in materia ambientale e collaborare con le Autorità Pubbliche per cercare di minimizzare gli effetti che le attività svolte possono recare al territorio circostante, curando in particolare l'attivazione di strumenti atti a prevenire le situazioni di emergenza.
- Programmare periodicamente gli interventi in campo ambientale assegnando responsabilità e poteri chiaramente definiti per conseguire i risultati attesi.
- Orientare i suoi programmi ambientali nella ricerca del miglioramento continuo delle prestazioni, adottando come strumento di controllo l'utilizzo periodico d'indicatori di prestazione ambientale che permettano di osservare l'andamento nel tempo dei risultati raggiunti e di confrontare questi con quelli ottenuti dalle altre aziende del settore ceramico.
- Attenuare o se è possibile eliminare l'incidenza dei vari fattori d'impatto ambientale adottando la soluzione corrispondente alla migliore tecnologia disponibile che sia economicamente praticabile, orientandosi in particolare verso quelle fondate sul recupero e il riutilizzo di materia ed energia e cercando quindi di valorizzare tutte quelle componenti del processo produttivo che permettono la prevenzione dell'inquinamento e il risparmio di risorse pur consentendo la realizzazione di un prodotto competitivo sul mercato.
- Comunicare ai vari interlocutori (dipendenti , clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione , Comunità locale) i risultati raggiunti nelle prestazioni ambientali, sensibilizzando in particolare il personale interno all'azienda affinché sia condivisa l'attenzione verso l'ambiente e diffusa l'adozione di pratiche idonee nello svolgimento delle attività produttive.

	POLITICA INTEGRATA	POLIN Rev.2 Del 09.01.2023
---	---------------------------	---

- Conseguire l'obiettivo di ridurre il quantitativo di rifiuti prodotti, aumentando la % di riciclo.
- Sviluppare soluzioni innovative in ambito di potabilizzazione delle acque finalizzato alla riduzione degli impatti ambientali e della produzione dei rifiuti.
- progredire verso un modello di crescita rigenerativo, dissociando la crescita economica dall'uso delle risorse e dal degrado ambientale e accelerando la transizione verso un'economia circolare.
- perseguire l'ambizione in materia di inquinamento zero, compreso quello dell'aria, dell'acqua e del suolo, e proteggere la salute e il benessere della comunità.

Per tradurre nella pratica operativa gli impegni di cui sopra, la GAJARDAS.R.L. intende perseguire i seguenti Obiettivi:

- ✓ Identificare e monitorare tutte le leggi, i regolamenti e le regole tecniche applicabili alla nostra organizzazione, per tradurre i requisiti in compiti e disposizioni interne e così operare nel rispetto delle normative ambientali vigenti.
- ✓ Perseguire i miglioramenti possibili nelle direzioni delineate dagli orientamenti nazionali e internazionali, pubblicati in norme tecniche, linee guida, codici di buone pratiche e simili.
- ✓ promuovere attività di sensibilizzazione e formazione sulla gestione ambientale e sulla salute e sicurezza sul lavoro dei propri dipendenti, collaboratori, fornitori e appaltatori.
- ✓ Valutare in anticipo i nuovi ambienti, impianti, processi, tecnologie, attività, prodotti e servizi approvvigionati, per identificarne i pericoli e valutarne i rischi, cosicché da assicurarne il controllo, anche ai fini del miglioramento delle prestazioni. Adottare le migliori tecniche e procedure di prevenzione e controllo delle emergenze.
- ✓ Assicurare il coinvolgimento del management nella Politica e negli Obiettivi; assicurare che tutto il personale sia responsabilizzato negli impegni ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro, sia coinvolto nel perseguirli, sia istruito e formato ad adottare i comportamenti coerenti con tali impegni; garantire il coinvolgimento nel sistema, per quanto possibile, di progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori, nonché di appaltatori e prestatori d'opera.
- ✓ Riesaminare periodicamente la Politica Integrata. Monitorare e valutare in maniera appropriata le prestazioni (i risultati) del Sistema Integrato per stabilirne l'adeguatezza e l'efficacia e perseguirne il miglioramento continuo.
- ✓ Promuovere e mantenere un atteggiamento aperto, costruttivo, trasparente

	POLITICA INTEGRATA	POLIN Rev.2 Del 09.01.2023
---	---------------------------	-------------------------------

nei confronti del pubblico, degli utenti, delle Autorità Pubbliche e delle altre parti interessate

✓

La Politica Aziendale è stata comunicata a tutto il personale dell'azienda e resa disponibile alle parti interessate. Per consentire un dialogo aperto e trasparente, l'azienda redige il documento nella forma più semplice e chiara possibile ed individua i canali divulgativi più opportuni.

Viterbo, 09.01.2023

La Direzione