

Frangerini Impresa, nel perseguire l'ambizione di consolidarsi quale azienda leader nel settore delle costruzioni, definisce la propria Politica Aziendale negli aspetti **QUALITÀ – AMBIENTE – SICUREZZA – RESPONSABILITÀ SOCIALE- PARITÀ DI GENERE** passando attraverso un'attenta analisi del proprio Contesto e delle esigenze delle Parti Interessate che ritiene rilevanti ([tra cui dipendenti/collaboratori, fornitori, partners e clienti; Enti pubblici locali e PA, comunità locale, sindacati](#)) promuovendo partecipazione e coinvolgimento di queste ultime.

La Direzione Generale rinnova il suo impegno fondato su una politica che pone al centro le Persone: Lavoratori dell'impresa come "Patrimonio Umano" essenziale per il raggiungimento dei risultati, Clienti e tutte le Parti Interessate rilevanti per l'organizzazione, offrendo ed adeguando i propri processi costruttivi alle loro esigenze, implicite ed esplicite.

Attenzione particolare è rivolta alle tematiche di tutela della Salute e Sicurezza, Etica e Parità di genere, che si esplica attraverso la formazione/sensibilizzazione delle risorse umane, l'adozione di adeguati DPI e DPC, il mantenimento efficiente di mezzi, attrezzature ed adeguati ambienti di lavoro, [la definizione ed adozione di politiche di gestione del personale in linea con i principi SA8000 e della PdR 125 per la parità di genere](#), l'investimento sul continuo miglioramento di un Sistema di Gestione Integrato secondo le norme UNI EN ISO 9001, 14001, 45001, SA8000 (Social Accountability), [UNI/PdR 125 \(Parità di genere\)](#)

In Particolare:

## PER LA QUALITÀ

L'Azienda, per rafforzare la sua immagine sul territorio, intende mantenere e migliorare il livello qualitativo dei servizi offerti. A tal fine si impegna nell'individuazione del proprio contesto e nella valutazione dei rischi che gravitano attorno alle proprie attività al fine di mettere in evidenza e gestire quelli maggiormente significativi ed al fine di ricercare opportunità di miglioramento.

Gli obiettivi strategici, che sono alla base della Nostra politica per la Qualità sono:

- soddisfazione dei Clienti;
- rispetto delle Norme vigenti;
- prevenzione dei problemi;
- continuo miglioramento dei processi.

La Direzione conferma il suo impegno a fornire le risorse, l'organizzazione, la formazione ed il supporto per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra.

Tutti i Collaboratori sono chiamati a collaborare al massimo per il corretto funzionamento del Sistema Qualità, per il miglioramento continuo, per la prevenzione dei problemi.

**Obbiettivi per la qualità:** La Politica della Qualità è associata ad un quadro di obiettivi operativi emersi a seguito dell'individuazione del contesto e conseguente valutazione dei rischi. Tali obiettivi vengono quantificati e quindi riesaminati nel corso dei periodici Riesami della Direzione, e sono:

- per la soddisfazione del Cliente:
  - a) rispetto dei requisiti e dei programmi (misurato dal numero delle Non Conformità riferibili all'esecuzione);
  - b) miglioramento della soddisfazione dei Clienti.
  - c) Miglioramento continuo del servizio offerto
- per il rispetto delle Norme vigenti:
  - d) rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza, ambiente e gestione delle risorse umane;

- per la prevenzione dei problemi e per il miglioramento dei processi:
- miglioramento del grado di diffusione e di applicazione del Sistema Qualità;
  - ottimizzazione degli indici di efficacia dei processi operativi

## PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

L'Azienda **"FRANGERINI IMPRESA srl"** con sede nella città di Livorno, si occupa di

- interventi di ristrutturazione e di restauro conservativo di opere edili ed architettoniche,
- progettazione e installazione impianti elettrici, idraulici, fotovoltaici, impianti di condizionamento, raffrescamento e antincendio,
- progettazione e realizzazione di interventi di impermeabilizzazione.

La presente Politica rappresenta l'impegno della **"FRANGERINI IMPRESA srl"** verso la salute e la sicurezza dei propri lavoratori e di tutte le persone che si trovino ad operare all'interno della propria sede e dei propri cantieri; in particolare la Direzione mantiene il suo impegno per il rispetto della legislazione e delle regolamentazioni applicabili alla prevenzione degli infortuni ed al miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

Questo impegno nei confronti della salute e sicurezza dei propri lavoratori si concretizza attraverso:

- Prevenzione: individuare le attività che possano generare possibili situazioni di rischio per i lavoratori dell'Azienda, o per chiunque si trovi a svolgere nell'area aziendale attività lavorative (es. manutentori, fornitori di servizi, etc..) e pianificare il loro trattamento per ridurre la probabilità che avvengano infortuni e/o incidenti;
- Rispetto delle leggi: rispettare gli adempimenti legislativi sanciti dalla normativa vigente, nonché quelli presenti in eventuali impegni sottoscritti dall'azienda stessa.
- Programmazione: individuare gli obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro di miglioramento per la gestione degli aspetti significativi.
- Controllo: controllare periodicamente e in modo sistematico le attività con un alto grado di rischio di incidente.
- Possibilità tecnico-economiche: perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni con l'impiego delle migliori tecnologie disponibili, purché appropriate ed economicamente applicabili.
- Comunicazione, trasparenza e sensibilizzazione rivolta a tutto il personale dell'Azienda ed alle comunità locali sul tema della salute e sicurezza sul lavoro per ottenere e consolidare la fiducia nei confronti dei prodotti offerti.
- L'azienda si impegna inoltre a comunicare periodicamente a tutti i propri Collaboratori i propri obiettivi e programmi legati alla salute e sicurezza sul lavoro.
- Consultazione di tutto il personale ed in special modo del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, sia in fase di redazione e revisione del Documento di Analisi e Valutazione dei Rischi, sia in fase di implementazione del Sistema, in modo da rendere tutti i livelli aziendali protagonisti della vita aziendale.
- Impegno nella fornitura di risorse umane e finanziarie idonee al funzionamento del sistema di salute e sicurezza sul lavoro.

- Impegno a considerare il sistema di salute e sicurezza sul lavoro, ed i suoi risultati, come parte integrante del sistema produttivo e gestionale aziendale.
- Impegno a verificare l'idoneità del sistema anche sulla base di variazione della dimensione aziendale e della tipologia dei contratti di lavoro
- I processi su cui l'azienda concentra la propria attenzione per la riduzione dei rischi significativi legati all'attività riguardano l'informazione, la formazione e l'addestramento del proprio personale, nonché la manutenzione degli impianti, mezzi e attrezzature.
- Ulteriore impegno, finalizzato alla minimizzazione dell'impatto derivante dalle attività svolte, è quello di valutare in anticipo, per quanto possibile, gli effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori derivanti da tutte le nuove attività e dalle variazioni gestionali in genere, oltre che adottare tutte le misure necessarie a prevenire sia lo spreco di risorse, sia l'insorgere di infortuni e/o incidenti.

## PER L'AMBIENTE

L'Azienda **"FRANGERINI IMPRESA srl"** con sede nella città di Livorno, si occupa di

- interventi di ristrutturazione e di restauro conservativo di opere edili ed architettoniche,
- progettazione e installazione impianti elettrici, idraulici, fotovoltaici, impianti di condizionamento, raffrescamento e antincendio,
- progettazione e realizzazione di interventi di impermeabilizzazione.

Questa politica rappresenta l'impegno dell'organizzazione ad orientare le proprie attività verso il miglioramento continuo delle proprie performances ambientali.

In particolare, la **"FRANGERINI IMPRESA srl"** srl si impegna a:

- Mantenere la conformità con tutte le prescrizioni legali applicabili in campo ambientale e con altre prescrizioni sottoscritte;
- Perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali;
- Prevenire l'inquinamento e tutelare le risorse naturali;
- Favorire l'attività di formazione per promuovere la responsabilità e la consapevolezza dei dipendenti verso la protezione dell'ambiente e la tutela delle risorse naturali;
- Sensibilizzare e tenere sotto controllo, ove possibile, fornitori con aspetti ambientali critici;
- Controllare periodicamente e in modo sistematico le proprie prestazioni ambientali ponendo particolare attenzione a quelle inerenti gli aspetti ambientali significativi;
- Garantire la trasparenza delle comunicazioni alle Comunità locali, ai clienti, al pubblico, fornendo tutte le informazioni necessarie per comprendere gli effetti sull'ambiente delle proprie attività.

Tutti i collaboratori interni (dipendenti) ed esterni (fornitori) sono chiamati a collaborare al massimo per il corretto funzionamento del Sistema di Gestione Ambientale, rispettando le linee di condotta dettate dalla Direzione.

L'attenzione dell'azienda si concentra, tramite l'applicazione del sistema di gestione ambientale, sulla corretta gestione dei rifiuti e dei prodotti chimici utilizzati, recependo con tempestività la normativa vigente in materia, e prevenendo la contaminazione di aria, acqua e suolo.

## PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE (SA 8000)

1. Rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento e i principi del proprio Codice Etico;
2. Non utilizzare lavoro infantile, obbligato o forzato;
3. Non Trattenere alcun tipo di documento dei dipendenti della società in formato originale;
4. Garantire ai propri dipendenti la libertà di svolgere lavoro straordinario, senza alcun tipo di conseguenza nel caso in cui i lavoratori non siano disponibili;
5. Garantire a tutti i dipendenti la libertà di movimento all'interno della società per l'esecuzione della propria mansione;
6. Garantire ai dipendenti la possibilità di lasciare il luogo di lavoro in caso di emergenza personale o per questioni di sicurezza;
7. Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
8. Contrastare ogni forma di discriminazione e disparità di trattamento basate su questioni di razza, nazionalità, sesso, religione, handicap, appartenenze sindacali, affiliazioni politiche in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera;
9. Informare i dipendenti rispetto all'iter di assunzione, dimissioni e licenziamento;
10. Selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti della Norma SA8000;
11. Applicare il proprio sistema sanzionatorio secondo quanto definito dal CCNL adottato;
12. Agire costantemente per il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale attraverso interventi di formazione, informazione, sensibilizzazione;
13. Attivare un sistema di comunicazione e dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda, al fine di far comprendere politica ed il Codice Etico, le procedure di sistema e recepire le legittime aspettative al fine di garantirne il soddisfacimento.

Frangerini Impresa ripudia ogni forma di lavoro minore che non sia finalizzato all'apprendimento (alternanza scuola lavoro, stage curricolari) e pertanto si adopera per verificare che i subappaltatori e fornitori con cui collabora non attuino politiche di sfruttamento minorile o lavoro forzato. A tal fine l'Organizzazione si impegna a eseguire dei controlli periodici attraverso l'utilizzo di un questionario di valutazione, al fine di evidenziare i fornitori maggiormente critici.

La società si impegna a mantenere i criteri definiti dalla SA 8000 adeguati alle richieste dello Standard garantendo il proprio impegno nell'applicazione delle leggi nazionali e internazionali applicabili al core business aziendale.

Frangerini Impresa riconosce strategico lo sviluppo di un sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA 8000, integrato nel Sistema Qualità, Ambiente e Sicurezza e s'impegna in prima persona nell'attuazione di quanto sopra esposto, verificando che la Politica sia documentata, resa operativa, mantenuta attiva, riesaminata periodicamente, diffusa a tutto il personale e disponibile alla Parti interessate.

Per le segnalazioni degli stakeholders interni ed esterni indichiamo i seguenti riferimenti:

- **Inoltro dell'ente di certificazione:** Rina Service S.p.A  
Viale della Repubblica, 279 - 59100 PRATO - ITALIA [rina.org](http://rina.org)
- **Inoltro al SAAS :** Ente di Accreditamento SAAS – Social Accountability Accreditation Service – 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016 Tel: (212) 391-2106  
**E-mail :** [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

## PER LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria visione strategica, l'azienda ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere, una cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

L'obiettivo è quello di promuovere un cambiamento culturale che contribuisca a costruire e sviluppare una società inclusiva in cui tutti possano sentirsi rappresentati nei valori, nell'accesso alle opportunità di crescita e di successo all'interno dell'azienda e nella vita privata.

## I PRINCIPI INSPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Frangerini Impresa sono:

- Imparzialità e inclusività
- Correttezza e trasparenza
- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'attenzione con la quale l'azienda concentra i propri impegni, affinché il proprio sistema di gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato al perseguitamento dei seguenti obiettivi:

- diffondere una cultura inclusiva nell'ambiente di lavoro;
- sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione ai principi della parità di genere;
- identificare e depotenziare gli stereotipi di genere;
- adottare un linguaggio che non ammetta discriminazioni;
- promuovere la genitorialità e parità nella cura della famiglia;
- migliorare il benessere organizzativo a tutti i livelli (work-life balance);
- incentivare la parità di genere supportando l'empowerment femminile
- migliorare le politiche per la gestione del personale nell'intero percorso professionale attraverso un sistema che premia la professionalità indipendentemente dal genere, dall'età, dall'orientamento e identità sessuale, dallo stato di salute, dall'etnia e nazionalità, dalle opinioni politiche e dalla fede religiosa.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Frangerini Impresa definisce, implementa e monitora costantemente politiche rivolte a:

- selezione ed assunzione;
- gestione della carriera;
- equità salariale;
- genitorialità e cura;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- salute e sicurezza;
- prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

L'azienda si impegna a basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sulla responsabilità evitando stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

La Direzione Generale si impegna a garantire il rispetto della presente Politica all'interno dell'azienda attraverso la definizione di un Piano Strategico per la sua attuazione, assegnando specifiche risorse, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rende conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale sono mantenute e verificate le azioni pianificate.

Ai fini di un'efficace adozione e una continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere è stato costituito un Comitato Guida a presidio della stessa ed attribuita specifica responsabilità.

L'attenzione con la quale l'azienda concentra i propri impegni, affinché il proprio sistema di gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato al perseguitamento dei seguenti obiettivi:

- diffondere una cultura inclusiva nell'ambiente di lavoro;
- sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione ai principi della parità di genere;
- identificare e depotenziare gli stereotipi di genere;
- adottare un linguaggio che non ammetta discriminazioni;
- promuovere la genitorialità e parità nella cura della famiglia;
- migliorare il benessere organizzativo a tutti i livelli (work-life balance);
- incentivare la parità di genere supportando l'empowerment femminile
- migliorare le politiche per la gestione del personale nell'intero percorso professionale attraverso un sistema che premia la professionalità indipendentemente dal genere, dall'età, dall'orientamento e identità sessuale, dallo stato di salute, dall'etnia e nazionalità, dalle opinioni politiche e dalla fede religiosa.

#### **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Frangerini Impresa definisce, implementa e monitora costantemente politiche rivolte a:

- selezione ed assunzione;
- gestione della carriera;
- equità salariale;
- genitorialità e cura;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- salute e sicurezza;
- prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

L'azienda si impegna a basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sulla responsabilità evitando stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

La Direzione Generale si impegna a garantire il rispetto della presente Politica all'interno dell'azienda attraverso la definizione di un Piano Strategico per la sua attuazione, assegnando specifiche risorse, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rende conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale sono mantenute e verificate le azioni pianificate.

Ai fini di un'efficace adozione e una continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere è stato costituito un Comitato Guida a presidio della stessa ed attribuita specifica responsabilità.

La presente Politica e le relative politiche di parità di genere ad essa collegate, sono oggetto di specifica comunicazione, sensibilizzazione e formazione a tutto il personale dell'azienda, in particolare al management aziendale.

La Politica è resa disponibile sul sito internet aziendale e comunicata alle parti interessate affinché ne vengano diffusi i principi.

La presente politica verrà riesaminata almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli *assessment*, delle esigenze aziendali e degli aggiornamenti normativi nazionali e internazionali.

La Direzione Generale delega il Rappresentante della Direzione ed il Responsabile del sistema affinché assumano la gestione e favoriscano l'applicazione ed il miglioramento del sistema integrato, diffondendolo in azienda.

Livorno, 13.05.2025

La Direzione Generale

Datore di Lavoro

RLS