



PESSINA 

COSTRUIAMO IDEE - DAL 1954

SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATA
Qualità – Ambiente – Sicurezza- Pdr 125

POLITICA AZIENDALE

Rev.2 del maggio 2025

www.pessinacostruzioni.it

MILANO 20151, VIA DAIMLER 1



La Politica dell'Impresa costituisce la base per la definizione, lo sviluppo ed il continuo aggiornamento degli obiettivi e dei traguardi stabiliti in materia di qualità, ambiente e sicurezza.

Il campo di applicazione dell'azienda ricomprende la PROGETTAZIONE, COSTRUZIONE, RISTRUTTURAZIONE E MANUTENZIONE DI OPERE DI INGEGNERIA CIVILE ED INFRASTRUTTURALE RESTAURO E MANUTENZIONE DI BENI IMMOBILI SOTTOPOSTI A TUTELA DEI BENI CULTURALI

L'impresa, attraverso la struttura, si impegna a svolgere le proprie attività nel pieno rispetto delle leggi vigenti, mettendo in atto modalità che assicurino minimi rischi per il personale, minimi impatti ambientali, tecnicamente ed economicamente sostenibili, la qualità delle opere nel pieno rispetto dei requisiti contrattuali e profitti adeguati per la competitività e la sopravvivenza aziendale nel mercato.

A tale scopo, impegnandosi a consultare i Responsabili di riferimento, definisce:

- le necessarie procedure gestionali e di controllo per la qualità, l'ambiente e per la sicurezza e parità di genere;
- gli obiettivi per la qualità, l'ambiente e la sicurezza e parità di genere;
- le risorse necessarie per il conseguimento degli obiettivi;
- i ruoli delle risorse responsabili dell'attuazione della Politica aziendale.
- La Direzione definisce e riesamina periodicamente la Politica aziendale per assicurare:
 - il rispetto di tutte le leggi comunitarie, nazionali, regionali e comunali;
 - l'impegno al soddisfacimento dei requisiti delle parti interessate,
 - l'impegno al soddisfacimento del Cliente;
 - l'impegno al miglioramento del sistema di gestione per la qualità, ambiente e sicurezza attraverso:
 - il conseguimento degli obiettivi sostenibili e misurabili attraverso una gestione adeguata con attività di controllo ed eventuali correzioni;
 - Adeguati processi di analisi per l'individuazione degli impatti e dei rischi connessi alle attività dell'Impresa;
 - La preparazione dei piani di gestione delle emergenze per l'ambiente e per la sicurezza.

Ed in particolare:

PER LA QUALITÀ

- La soddisfazione delle parti interessate, dove per parti interessate si intendono i clienti, l'azienda, il personale, i fornitori ed in senso lato il contesto ambientale e sociale dove opera la società;
- il rispetto dei requisiti di direttive, norme, regolamenti e leggi applicabili;
- il coinvolgimento di tutto il personale;
- il miglioramento continuo;
- l'efficacia e l'efficienza nella realizzazione del prodotto e del servizio;
- miglioramento continuo delle prestazioni, efficienza ed efficacia dei processi;
- ricerca della continua soddisfazione delle Parti interessate.

PER L'AMBIENTE



- Identificare e soddisfare gli ulteriori requisiti ambientali del progetto derivanti dal contratto;
- Eseguire l'analisi degli aspetti ambientali relativi alle lavorazioni, individuarne e valutarne gli impatti, anche ai fini della prevenzione dell'inquinamento;
- Elaborare le procedure e le istruzioni di prevenzione e minimizzazione delle interferenze ambientali e di intervento in situazioni di impatto;
- Responsabilizzare e formare il management dell'Impresa coinvolta al perseguimento degli obiettivi e dei programmi di tutela ambientale;
- Predisporre una struttura organizzativa adeguata prevedendo per ciascuna funzione, compiti, responsabilità e rapporti interfunzionali;
- Assicurare la disponibilità di adeguati strumenti economici, gestionali e operativi per il conseguimento degli obiettivi di tutela ambientale;
- Pianificare attività di formazione delle risorse finalizzate all'accrescimento della loro sensibilità alle problematiche ambientali assicurandone le competenze;
- Informare i subappaltatori e fornitori di servizi circa le procedure da mettere in atto esigendone la loro applicazione;
- Porre attenzione al cambiamento climatico programmando e mettendo in atto tutte le azioni previste per la prevenzione e la minimizzazione degli impatti ambientali (emissioni, consumi e utilizzo delle materie prime) nonché le azioni correttive a seguito del manifestarsi degli stessi. L'azienda deve porre sensibilità e impegno nelle proprie azioni e nel rapporto commerciali con tutti gli stakeholders per affrontare e prevenire per quanto in proprio potere azioni che di fatto vadano ad accentuare e cumulare oneri influenzanti il cambiamento climatico.

Eseguire il monitoraggio ambientale al fine di:

- Misurare eventuali fenomeni di impatto causati dalle attività aziendali attivando opportune azioni correttive;
- Verificare l'efficacia delle azioni per affrontare e risolvere eventuali impatti residui;

Pianificare attività di supervisione e controllo per:

- Verificare la corretta applicazione delle procedure del SGI;
- Identificare eventuali carenze e suggerire opportune azioni correttive;
- Valutare l'efficacia delle azioni predisposte al fine di assicurare l'adeguata protezione dell'ambiente;
- Valutare periodicamente, almeno ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi di tutela identificando i margini di miglioramento, ridefinendo conseguentemente gli obiettivi, i criteri e le azioni di prevenzione e minimizzazione degli impatti;
- Valutare le nuove tecnologie a minor impatto ambientale e perseguirne l'applicazione in relazione alla sostenibilità;
- Assicurare il rispetto della conformità contrattuale sottoscritta dall'Impresa.

PER LA SICUREZZA

- Perseguire la minimizzazione dei rischi attraverso il miglioramento degli ambienti di lavoro;



- La struttura aziendale partecipi, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati;
- Assicurare la fornitura di adeguate infrastrutture e dispositivi individuali di prevenzione e protezione;
- Siano promosse la cooperazione tra le varie risorse aziendali, la collaborazione con le organizzazioni imprenditoriali e con Enti esterni preposti;
- Elaborare documenti di pianificazione e istruzioni di prevenzione e minimizzazione dei rischi per i lavoratori;
- Formare il management dell'Impresa coinvolta al perseguimento degli obiettivi e dei programmi di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- Informare i subappaltatori e fornitori di servizi circa le procedure da mettere in atto esigendone la loro applicazione;
- Assicurare la consultazione e partecipazione dei lavoratori
- Eseguire monitoraggi al fine di:
 - Misurare eventuali rischi sul luogo di lavoro causati dalle attività aziendali attivando opportune azioni correttive;
 - Verificare l'efficacia delle azioni per affrontare e risolvere eventuali rischi residui;

- Pianificare attività di supervisione e controllo per:
 - Verificare la corretta applicazione delle procedure del SGI;
 - Identificare eventuali carenze e suggerire opportune azioni correttive;
 - Valutare l'efficacia delle azioni predisposte;
 - Valutare periodicamente, almeno ogni anno, il raggiungimento dei traguardi identificando i margini di miglioramento, ridefinendo conseguentemente gli obiettivi, i criteri e le azioni di prevenzione e minimizzazione dei rischi sui luoghi di lavoro.

La società applica alla propria Politica, in maniera integrata, i concetti ed indirizzi della per la Parità di Genere.

Definita dall'Alta Direzione, in collaborazione con il Comitato Guida, 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*.

A tale scopo, garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

La società adotta una Policy aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.



La Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

La PESSINA COSTRUZIONI SPA s'impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire un piano di welfare aziendale, che preveda iniziative per migliorare il benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata.
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.

Gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico, attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022, sono:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
- Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Processi HR: attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale



nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

La Società predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Milano, Maggio 2025

La Direzione Generale

