ZAMPEDRI LORENZO s.r.l.
SCAVI E MOVIMENTO TERRA • LAVORI EDILI E STRADALI
DEMOLIZIONI E FRANTUMAZIONI
Via del Montengian, 82 - fraz. Viarago - 38057 Pergine Valsugana (TN)
Tel. 0461/531297 - www.zampedrilorenzo.it
E-mail: info@zampedrilorenzo.it - PEC: zampedrilorenzo@pec.it
Iscrizione Registro Imprese Trento 00850660226 - R.E.A. di Trento n. 101348
Codice Fiscale e Partita IVA n. 00850660226 - Capitale Sociale € 90.000,00 int. vers.

45° Zampedri Lorenzo s.r.l. 1981 - 2026

POLITICA DELLA QUALITA', SICUREZZA E AMBIENTE, PARITA' DI GENERE.

Lo scopo che ci proponiamo con la nostra Politica per la Qualità, Sicurezza e Ambiente attuata secondo le norme UNI EN ISO 9001, UNI ISO 45001 e UNI EN ISO 14001 è la riqualificazione dei processi interni, in modo tale da permettere il consolidamento della posizione di mercato nel settore di nostra competenza e la massima soddisfazione del cliente, prevenendo costantemente qualsiasi causa di insoddisfazione, migliorando la gestione del Sistema Sicurezza e del Sistema Ambiente.

In questo senso le norme di riferimento costituiscono una guida precisa per il nostro lavoro e ci consentono di misurare e tenere sotto controllo tutti i fattori che potrebbero pregiudicare la qualità, sicurezza e ambiente dei prodotti e dei servizi che offriamo ai nostri clienti.

La ditta Zampedri Lorenzo Srl realizza e sviluppa tale politica per la qualità, sicurezza e ambiente attenendosi nell'esecuzione della propria attività ai seguenti principi, sui quali concentriamo l'attenzione per ottenere un risultato progressivamente migliore ed un'azione più incisiva:

- rendere disponibili risorse umane, tecniche e finanziarie che garantiscano la corretta gestione dei lavori e il controllo dei processi;
- ridurre al minimo possibile i rischi per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori adottando idonee misure di valutazione e tutela, di tipo tecnico, organizzativo e procedurale, concretamente attuabili in relazione alle attività svolte;
- ridurre al minimo possibile i rischi per l'ambiente adottando idonee misure di valutazione e tutela, di tipo tecnico, organizzativo e procedurale, concretamente attuabili in relazione alle attività svolte;
- programmare, preparare e valorizzare le procedure interne di lavoro, sicurezza e ambiente più idonee;
- gestire l'attività nel completo rispetto delle prescrizioni e degli adempimenti legislativi applicabili sulle attività, sulla sicurezza e sull'ambiente;
- garantire la soddisfazione del Cliente interpretandone le esigenze;
- applicare le misure più idonee per controllare la qualità e l'affidabilità del materiale trattato e quella del prodotto finale;
- assicurare la massima trasparenza nelle attività svolte, sia nei confronti dell'ente pubblico, sia del privato;

In linea con la propria mission e coerentemente con la visione strategica adottata, la Direzione ha scelto di integrare all'interno del sistema organizzativo un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022. Tale scelta rappresenta un investimento concreto nella promozione dell'equità di genere, attraverso strumenti mirati a garantire pari opportunità nella presenza e nello sviluppo professionale delle donne, sostenendo una cultura inclusiva e favorendo l'attivazione di processi di empowerment femminile.

La certificazione rappresenta per l'Azienda l'avvio di un percorso strutturato di implementazione di politiche per la parità di genere. Non si tratta di un traguardo, ma di un punto di partenza per il miglioramento continuo. L'obiettivo è adottare policy efficaci per ridurre il gender gap, generando ricadute positive sul benessere delle persone, sul clima organizzativo e sul posizionamento reputazionale ed etico dell'organizzazione.

La Politica per la Parità di Genere si fonda su cinque principi chiave:

- Imparzialità e inclusione;
- Correttezza e trasparenza;
- Valorizzazione del capitale umano;
- Tutela della persona;
- Contrasto a ogni forma di discriminazione e violenza.

L'Azienda si impegna a garantire che il SGPG sia pienamente conforme ai requisiti della UNI/PdR 125:2022. Questo impegno si inserisce nel più ampio quadro della Strategia Europea per la Parità di Genere 2020–2025, con l'obiettivo di promuovere la partecipazione paritaria nei processi decisionali, contrastare stereotipi e violenza di genere, e garantire protezione e supporto alle vittime.

Inoltre, l'Azienda adotta un approccio strutturato e integrato alla promozione della parità di genere, fondato su principi di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità. A tal fine, sono stati definiti i seguenti ambiti prioritari di intervento:

1. Processi di Selezione e Reclutamento

Ogni fase del processo di assunzione è orientata al rispetto del principio di pari opportunità. Le candidature sono valutate esclusivamente sulla base del merito, considerando il percorso formativo, le competenze tecniche e professionali acquisite, nonché le esperienze pregresse indicate nel curriculum e maturate nel contesto aziendale.

L'età e il genere del candidato non costituiscono criteri di selezione; si garantisce l'assenza di qualsiasi contenuto discriminatorio nella definizione dei profili professionali. I testi degli annunci sono redatti con linguaggio neutro rispetto al genere.

Anche nei casi in cui la selezione venga affidata a società esterne, l'Azienda esige il pieno rispetto dei principi di equità, non discriminazione e inclusività. A parità di requisiti professionali, si favorisce, ove possibile, il genere meno rappresentato all'interno dell'unità organizzativa di inserimento. Durante i colloqui, si vigila affinché non vengano posti quesiti potenzialmente discriminatori.

Nella formulazione dell'offerta economica si persegue l'obiettivo dell'equità retributiva tra i generi.

2. Gestione della Carriera e Sviluppo Professionale

La cultura organizzativa è improntata a meritocrazia e rispetto della persona, a prescindere dal genere. Le opportunità di avanzamento professionale e promozione vengono offerte sulla base delle competenze, delle performance individuali e dei livelli professionali maturati.

L'Azienda assicura a tutti i dipendenti pari accesso a percorsi di formazione, inclusi programmi di sviluppo della leadership, garantendo la rappresentanza di entrambi i generi.

3. Equità Retributiva

La politica retributiva aziendale è strettamente allineata alla missione, ai valori e agli obiettivi strategici della Società. Essa promuove comportamenti coerenti con una cultura organizzativa basata sulla valorizzazione delle competenze, sulla pluralità, sul rispetto delle differenze e sull'equità.

L'Azienda si impegna a garantire pari condizioni retributive per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, dall'età, dai valori culturali o dall'orientamento sessuale, in coerenza con le policy aziendali e i codici di condotta interni.

4. Tutela della Genitorialità e Supporto alla Cura

L'Azienda sostiene attivamente i dipendenti nei periodi legati alla genitorialità, facilitando l'accesso a misure che permettano un equilibrato bilanciamento tra impegni lavorativi e responsabilità familiari.

Viene promossa la fruizione del congedo di paternità da parte di tutti gli aventi diritto, incoraggiandone l'utilizzo per l'intera durata prevista dalla normativa vigente.

5. Conciliazione Vita-Lavoro

In collaborazione con il comitato guida, la Direzione si impegna a favorire un equilibrio sostenibile tra esigenze professionali e vita personale, garantendo condizioni di lavoro flessibili (es. part-time, permessi, orari personalizzati) non penalizzanti e coerenti con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Tali misure sono accessibili a tutto il personale, senza distinzione di genere, con l'obiettivo di promuovere il benessere psicofisico individuale e la soddisfazione lavorativa.

6. Prevenzione di Abusi e Molestie

L'Azienda adotta un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di abuso o molestia, sia essa fisica, verbale o digitale, all'interno dell'ambiente di lavoro. Vengono attuate azioni preventive e correttive per garantire un contesto professionale sicuro e rispettoso della dignità di ciascun lavoratore.

Gli obiettivi specifici relativi alla parità di genere sono esplicitati nei Piani di Miglioramento e nel Piano Strategico aziendale. La Direzione si impegna a fornire costantemente risorse, strumenti e infrastrutture adeguate per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

È previsto un riesame periodico del Sistema di Gestione, con cadenza almeno annuale, al fine di verificarne l'efficacia, l'adeguatezza e l'allineamento agli standard attesi.

Tutto il personale è a conoscenza di tale politica e si impegna a gestire prontamente il proprio lavoro e modo di operare secondo il metodo operativo impostato. La direzione ha inoltre il compito di riesaminare periodicamente la politica della qualità, sicurezza e ambiente così che ne siano garantiti l'adeguatezza e l'aggiornamento costante.

Viarago di Pergine Valsugana, 07/07/2025

La Direzione

ZAMPEDRI LORENZO s.r.l.
38057 PERGINE VALSUGANA (TN)