



4M srl svolge le seguenti attività:

- Ristrutturazione e restauro di edifici residenziali e non residenziali
- Lavori e servizi impiantistici ex D.M. 37/2008. Servizi di ingegneria ed architettura

Consapevole di non essere un'entità a sè stante, ma di operare in un tessuto economico e sociale sempre più esigente, ha adottato e reso operativo un Sistema di Gestione Integrato implementando Sistemi per la Qualità, per la Sicurezza, per l'Anticorruzione, per la pari opportunità in conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, UNI EN ISO 37001:2016, UNI DPR 125/2022.

Con la presente Politica Integrata, la Direzione comunica all'interno e all'esterno dell'azienda che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento del Sistema di Gestione aziendale.

In applicazione di tale impegno, l'azienda ha determinato che la Politica sia finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi generali:

ELEMENTI COMUNI

- La soddisfazione del Cliente e delle altre Parti Interessate (dipendenti, collaboratori, fornitori, fruitori del servizio, contesto sociale, ecc.);
- Implementazione e mantenimento nel tempo e presso tutti i siti nei quali l'azienda opera di un Sistema di Gestione conforme alle UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI ISO 37001:2016, UNI PDR 125:2022 ed il suo continuo miglioramento (secondo lo schema metodologico "PDCA") in linea con le indicazioni delle Parti Interessate (dipendenti, collaboratori, fornitori, fruitori del servizio, contesto sociale, contesto ambientale, ecc.), con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto sociale, culturale, ambientale ed economico nel quale l'azienda opera;
- Il rispetto della legislazione vigente (inclusa ogni altra prescrizione in materia energetica volontariamente sottoscritta dall'azienda), degli impegni sottoscritti dall'azienda con le Parti Interessate, delle norme prese a riferimento;
- La diffusione delle conoscenze relative alle norme di riferimento per favorire la partecipazione interna;
- L'aumento dei livelli di competitività sul mercato e il mantenimento di un elevato livello di affidabilità e qualità dei servizi erogati, nel pieno rispetto dei requisiti legali, etici, ambientali e qualitativi;
- La comunicazione della politica a tutto il personale e la sua diffusione alle altre parti interessate;
- La diffusione di un efficace sistema di comunicazione;
- L'ottimizzazione della gestione delle risorse umane aziendali;
- La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, quale base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione;
- Il miglioramento continuo del sistema di gestione integrato aziendale;
- La preferenza di fornitori in grado di offrire prodotti e servizi maggiormente compatibili con i principi del sistema di gestione integrato aziendale e delle norme alle quali si riferisce;
- La formazione e informazione dei propri dipendenti alle tematiche delle sopraccitate norme;
- l'impegno al coinvolgimento e alla consultazione continua dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti

9001

- L'eliminazione delle difettosità;
- Il perseguimento della soddisfazione del cliente;
- La comunicazione verso fornitori e dipendenti nell'ottica di offrire un servizio sempre migliore;



45001

- Costante impegno a fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione delle lesioni e delle malattie correlate al lavoro, che tale impegno sia appropriato allo scopo, alle dimensioni ed al contesto dell'organizzazione ed alla natura specifica dei suoi rischi per la salute e sicurezza sul lavoro e le relative opportunità;
- eliminazione dei pericoli e la riduzione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro;
- impegno a dare la corretta informazione in tema di sicurezza a tutti coloro che a vario titolo stazionano, anche occasionalmente, nell'area di lavoro;
- garantire la distribuzione, il controllo e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale; la diffusione delle norme ed i comportamenti ambientali aziendali e che questi siano stati capiti;
- impegno a garantire una diminuzione degli infortuni e delle malattie attraverso l'applicazione costante del sistema di prevenzione e protezione integrato con il sistema 45001 aziendale

In coerenza con i principi espressi dalla norma 37001, l'azienda proibisce la corruzione senza alcuna eccezione, nei confronti di qualsiasi soggetto pubblico o privato. Nel dettaglio vieta di:

- offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità non dovuti, a un Pubblico Ufficiale o un privato (Corruzione Attiva);
 - accettare la richiesta da, o sollecitazioni da, o autorizzare qualcuno ad accettare o sollecitare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità da chiunque (Corruzione Passiva);
 - per qualsiasi attività che possa essere ricondotta a:
 - indurre un Pubblico Ufficiale o un privato, a esercitare in maniera impropria qualsiasi funzione di natura pubblica, o svolgere qualsiasi attività associata a un business o ricompensarlo per averla svolta;
 - influenzare un atto ufficiale (o un'omissione) da parte di un Pubblico Ufficiale o qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio;
 - influenzare o compensare un Pubblico Ufficiale o un privato per un atto del suo ufficio;
 - ottenere, assicurarsi o mantenere un business o un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa; o
 - in ogni caso, violare le leggi applicabili.
 - La condotta proibita include l'offerta a, o la ricezione da parte di, Personale aziendale (corruzione diretta) o da parte di chiunque agisca per conto dell'azienda stessa (corruzione indiretta) di un vantaggio economico o altra utilità in relazione alle attività d'impresa.
- Il presente divieto non è limitato ai soli pagamenti in contanti, e include, a fini corruttivi:
- omaggi e spese di attenzione verso terzi, pasti e trasporti;
 - contributi in natura, come ad esempio le sponsorizzazioni;
 - attività commerciali, posti di lavoro o opportunità di investimento;
 - informazioni riservate che potrebbero essere usate per commerciare in titoli e prodotti regolati;
 - sconti o crediti personali e assistenza o supporto ai familiari.

Per garantire il rispetto dei requisiti della 37001, l'alta direzione ha identificato nel Responsabile Del sistema Anticorruzione la funzione con adeguata indipendenza per garantire la conformità alla presente politica.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

125

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale



- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione:

- valuta pariteticamente curricula femminili e maschili, allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia;
- prevede le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione valuta equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazioni di genere.

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La nostra organizzazione provvede a:

- Garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
- Permettere un efficace affiancamento/formazione dei dipendenti inclusi i nuovi assunti nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- Assicurare il rispetto del codice etico delle norme anticorruzione presenti all'interno dell'Organizzazione;
- Garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento;
- Promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere

L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working

L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

**EQUITA' SALARIALE**

I principi alla base della equità salariale sono:

- Assicurare la parità di trattamento attraverso la definizione degli MBO, LTI e degli incentivi ad esso collegati
- Garantire equità di trattamento nelle valutazioni attraverso la definizione di obiettivi SMART (Specifici, misurabili, Attuabili, Remunerativi, Temporal).

La Direzione, ha conferito al Responsabile del sistema di gestione Integrato (RSGI) ed al Responsabile Anticorruzione, ciascuno per quanto di propria competenza, la piena autorità ed indipendenza per:

- Promuovere le azioni per prevenire il verificarsi di non conformità del servizio;
- Identificare e registrare i problemi relativi alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI ISO 37001:2016 e UNI DPR 125:2022;
- Avviare, proporre e fornire soluzioni attraverso i canali stabiliti;
- Assicurare rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo dell'Azienda;
- Garantire l'idoneità dei sistemi di gestione Aziendale a conseguire gli obiettivi delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI ISO 37001:2016, UNI PDR 125:2022
- Verificare l'attuazione delle soluzioni.

QUALSIASI COMPORTAMENTO NON COERENTE CON LA POLITICA AZIENDALE SARÀ PERSEGUITO SECONDO IL SISTEMA SANZIONATORIO COME DESCRITTO NELLA LETTERA D'IMPEGNO PARTNERS (PER I SOCI IN AFFARI), NEL CODICE DISCIPLINARE (PER I DIPENDENTI AZIENDALI).

SEGNALAZIONI

Tutto il personale aziendale e le altre parti interessate, hanno la possibilità di rivolgersi all'azienda per effettuare segnalazioni qualora ravvisino situazioni che non rispettino il Codice Etico Aziendale (visibile sul sito <https://www.4msrl.net/>) o comunque episodi corruttivi e comportamenti lesivi dei diritti dei lavoratori (anche dei subappaltatori aziendali) inviando le segnalazioni ai seguenti indirizzi: QUATTROEMME2018@GMAIL.COM

L'AZIENDA SI ASTIENE DAL PRENDERE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI, LICENZIARE, O IN ALTRO MODO DISCRIMINARE QUALSIASI LAVORATORE PER AVER EFFETTUATO SEGNALAZIONI O FORNITO INFORMAZIONI O PER ESSERSI RIFIUTATO DI PRENDERE PARTE AD UNA CORRUZIONE. LE SUDETTE SEGNALAZIONI, POSSONO ESSERE INOLTRE ALL'AZIENDA, IN FORMA ANCHE ANONIMA E VERRANNO REGISTRATE E ANALIZZATE AL FINE DI ATTIVARE, SE NECESSARIA, UN'AZIONE CORRETTIVA O PREVENTIVA.

Quanto sopra riportato riassume gli obiettivi e rappresenta l'impegno di tutta l'Azienda.

Data **02/01/2023**

La Direzione

4M s.r.l.
Via Niceforo Foca, 30
74123 Taranto (TA)
C.F./P.I. 03168040735
E-mail: quattroemme2018@gmail.com
P.e.c.: quattroemme2018@legalmail.it