POLITICA AZIENDALE

PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE, LA SALUTE E SICUREZZA, L'ANTICORRUZIONE L' ETICA E LA RESPONSABILITA' SOCIALE, LA PARITA' DI GENERE E LA FAMILY AUDIT

Cooperativa LAGORAI persegue come obiettivo primario la **soddisfazione dei propri Clienti e dei propri dipendenti** in relazione alle loro esigenze ed aspettative, operando nel **rispetto della qualità, della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente, in conformità ai principi di etica e responsabilità sociale, della parità di genere, della Family Audit e D.LGS. 231/01.**

La Direzione ha adottato e sostiene il **Sistema di Gestione Integrato** in conformità alle seguenti norme internazionali e nazionali

ISO 9001:2015 – ISO 14001:2015 – ISO 45001:2018 – SA 8000:2014 – UNI PdR 125:2022 – Family Audit – ISO 37001:2025 - D.LGS. 231/01

Le certificazioni ottenute che regolano ogni attività della nostra azienda dimostrano l'impegno nel mantenimento e miglioramento di standard qualitativi sempre più elevati e nell'attenzione alle problematiche aziendali in tema di sicurezza, di ambiente, di responsabilità sociale e ricerca della diversità e dell'inclusione oltre che di strumenti sempre più efficaci di conciliazione vita-lavoro e di parità di genere nei confronti di ciascun dipendente nonché di prevenzione della corruzione, al fine di diffondere e condividere questi obiettivi con tutti gli stakeolders (dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, istituzioni pubbliche, associazioni sindacali, ecc).

Cooperativa Lagorai dichiara l'attenzione alle tematiche sopra indicate e si impegna al rispetto di tutti i requisiti previsti dalle norme di riferimento, delle leggi e normative in vigore e applicabili ai propri settori di attività ed alla propria realtà operativa.

I principi guida della Politica aziendale, risultanti dalla valutazione del contesto organizzativo e che costituiscono i principi base del processo di miglioramento continuo sono:

- ottemperare alle indicazioni espresse dalle normative di legge in termini di salute, sicurezza, igiene, ambiente, responsabilità sociale, diversità ed inclusione, parità di genere, conciliazione vita-lavoro, contrasto alla corruzione, D.Lgs. 231/01 e gli altri regolamenti volontariamente sottoscritti;
- diffondere all'interno e all'esterno dell'azienda una filosofia di qualità, rispetto dell'ambiente, salvaguardia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di responsabilità etica e sociale, di diversità ed inclusione, di parità di genere e conciliazione vita-lavoro nonché di prevenzione della corruzione a qualsiasi livello e responsabilità;
- organizzare, realizzare e monitorare con appropriati sistemi di controllo il livello di qualità dei propri servizi, i rischi per la salute e la sicurezza, la responsabilità sociale, la diversità e l'inclusione, la parità di genere, la conciliazione vita-lavoro in maniera da soddisfare e migliorare in tutti questi termini le aspettative di clienti, dipendenti e in generale tutti i soggetti coinvolti nel processo;
- utilizzare propri sistemi di gestione idonei alla risoluzione di reclami e segnalazioni da parte dei clienti, dei dipendenti, dei fornitori e di tutte le parti interessate garantendo che i collaboratori attori di segnalazioni siano protetti e supportati;
- migliorare continuamente le prestazioni mediante:
  - analisi sistematica delle anomalie, degli incidenti e delle emergenze occorse per individuare opportunità di miglioramento;
  - valutazione periodica dei risultati dell'analisi dei bisogni e delle aspettative delle parti interessate, dei rischi e delle opportunità riferite al contesto;
  - azioni di sensibilizzazione, informazione, formazione, coinvolgimento dei lavoratori, in modo continuo, per garantire il mantenimento e lo sviluppo delle competenze e la partecipazione attiva al mantenimento e miglioramento del Sistema di Gestione;
  - investimenti economicamente sostenibili su apparecchiature e impianti tecnologicamente avanzati che consentano di controllare i rischi inerenti la qualità del prodotto, l'inquinamento, il consumo di energia e la salute e sicurezza;
- garantire la tutela dei diritti, la salute e la sicurezza dei dipendenti, la diversità e l'inclusione, la conciliazione vita-lavoro e la parità di genere, impegnandosi a:
  - non fare uso di lavoro infantile;
  - promuovere il lavoro volontario non obbligato evitando che le ore di lavoro interferiscano con quelle normalmente dedicate alla famiglia e alle attività personali;

- rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- rispettare le idee politiche e religiose di ogni dipendente;
- assicurare condizioni di lavoro ottimali e che non possano in alcun modo nuocere alla salute e alla sicurezza dei dipendenti;
- contrastare ogni forma di discriminazione garantendo anche l'equità salariale;
- condannare e contrastare tutte le condotte illegali che ledono la dignità o l'integrità morale o fisica., riconoscendo le pratiche che favoriscono la diversità e l'inclusione e la parità di genere;
- perseguire una rigorosa politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di corruzione, sia attiva che passiva, pubblica o privata, vietando l'offerta, la promessa, la dazione o la sollecitazione indebita di vantaggi di qualsiasi natura, impegnandosi a prevenire, identificare e gestire tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto di interesse, reale o potenziale, che coinvolga amministratori, dipendenti e collaboratori;
- garantire canali di segnalazione di illeciti amministrativi, di offese alle persone con atti o parole per idee e genere sessuale nonché dei principi riportati nella presente politica integrata (whistleblowing);
- adottare e attuare principi di comportamento e di controllo che rispondano alle finalità di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi di cui al D.Lgs. 231/01 e successive modifiche;
- assicurare piena autonomia, risorse e supporto adeguati alla Funzione per la Prevenzione della corruzione, garantendo che i canali di segnalazione degli illeciti siano sicuri, accessibili e protetti di rigorosi obblighi di riservatezza, a tutela assoluta dei segnalanti (whistleblowers) contro qualsiasi condotta ritorsiva, discriminatoria o sanzionatoria ingiustificata;
- svolgere l'attività di ricerca personale secondo le procedure previste dalla parità di genere in primo luogo dando possibilità a tutti i generi di presentare la propria candidatura;
- stabilire e mettere in pratica principi e obiettivi per la diversità e l'inclusione, per la conciliazione vita-lavoro, favorendo una cultura aziendale in linea con gli stessi e attribuendo responsabilità per il loro raggiungimento;
- costituire e aggiornare periodicamente il Social Performance Team composto da rappresentati dei lavoratori di genere e cultura differenti e della direzione, con la responsabilità di valutare e monitorare il rispetto dei requisiti degli standards SA8000:2014, UNI PdR 125:2022 e Family Audit;
- orientare i processi aziendali verso soluzioni sempre meno impattanti per l'ambiente, riducendo i consumi di energia, limitando le emissioni inquinanti, gestendo al meglio le fasi dei trasporti, la produzione dei rifiuti e l'utilizzo di prodotti a marchio Ecolabel laddove possibile;
- sviluppare ed aggiornare i criteri di valutazione di rischi e opportunità per la salute e la sicurezza, la responsabilità sociale d'impresa, la parità di genere, la diversità e l'inclusione, la conciliazione vita-lavoro e l'ambiente;
- promuovere la crescita professionale dei propri dipendenti senza discriminazioni di genere, individuando criteri oggettivi e premiando l'impegno, la produttività e il talento, evitando qualsiasi favoritismo legato a genere, razza e orientamento sessuale o religioso in un'ottica di inclusività e promozione della diversità;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati all'interno di gruppi di lavoro;
- aggiornare periodicamente il piano aziendale sulla parità di genere e la Family Audit, con lo scopo di monitorare e verificare il raggiungimento degli obiettivi fissati relativamente all'inclusione e alla conciliazione vita-lavoro.

- i dipendenti e i collaboratori sono sensibilizzati e informati sugli impegni che la Direzione ha sottoscritto nella presente Politica e sono formati al rispetto delle procedure del Sistema di Gestione Integrato, per quanto di competenza. Le risorse umane sono periodicamente informate sulle prestazioni del Sistema di Gestione Integrato e sollecitate a fornire osservazioni e spunti di miglioramento. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza favorisce la comunicazione interna e la consultazione dei lavoratori in tema di salute e sicurezza;
- i Fornitori sono scelti in considerazione delle competenze ed affidabilità dimostrate, compresa la loro capacità di collaborare per garantire l'adesione a tutti i principi richiamati nel presente documento.

Cooperativa LAGORAI verifica l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato attraverso riunioni periodiche della Direzione Aziendale

La presente Politica viene regolarmente riesaminata dalla Direzione e resa disponibile alle parti interessate, comunicata al personale e a tutti i lavoratori che operano sotto il controllo di **Cooperativa LAGORAI**

Borgo Valsugana, 01/09/2026

Il Presidente
Paolo Burlini