

FREDDI IMPIANTI S.r.l. esprime la Politica Aziendale e la comunica a tutto il personale perché possa trarne spunto ed ispirazione per lo svolgimento delle attività e per il miglioramento continuo; questo documento costituisce pertanto un riferimento per tutti i lavoratori (personale dipendente, apprendisti e lavoratori somministrati), i quali devono ad esso attenersi - in relazione al proprio ruolo ed alle responsabilità attribuite - sia formalmente che de facto, esercitando le loro funzioni con riguardo anche ai principi contenuti nel Codice Etico aziendale ed al collegato Modello Organizzativo adottato.

La Politica Aziendale coinvolge inoltre:

- i soci;
- le società partecipate/controllate;
- i clienti;
- il mercato e la concorrenza;
- i fornitori di beni ed i prestatori di servizi;
- le banche e gli istituti di credito;
- le istituzioni pubbliche;
- le associazioni di categoria;
- le associazioni sindacali;
- il territorio e l'ambiente circostante;
- le comunità locali e le loro aggregazioni.

CONTENUTI ED OBIETTIVI

La Politica Aziendale descrive l'impegno dell'azienda nei confronti di alcuni importanti aspetti che influenzano il successo e l'immagine dell'organizzazione oltre a garantire la continuità del suo business, e più precisamente:

- per la redditività dell'impresa ed il rafforzamento della sua credibilità patrimoniale e solidità finanziaria;
- per la conformità a norme cogenti, leggi e regolamenti impartiti dal legislatore, da autorità di settore nonché a regolamentazioni interne (compliance del Sistema di Gestione Integrato e prevenzione dei reati amministrativi);
- per la qualità dei servizi resi, al fine di ottenere la soddisfazione del cliente nel rispetto dei requisiti contrattuali e conseguentemente rafforzare l'identità dell'organizzazione sul mercato;
- per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori attraverso la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e la creazione di condizioni di lavoro sicure e salubri;
- per minimizzare l'impatto sulle matrici ambientali interessate dalle proprie attività;
- per lo sviluppo sostenibile, ovvero quello in grado di soddisfare i bisogni delle generazioni attuali senza compromettere la possibilità alle generazioni future di soddisfare i propri;
- per la promozione di un clima organizzativo che responsabilizzi e valorizzi tutti gli attori del processo attraverso la diffusione della cultura d'impresa e la creazione di una forte consapevolezza aziendale;
- per favorire il coinvolgimento dei lavoratori su alcune particolari tematiche anche attraverso la costituzione di "gruppi di lavoro" o "comitati aziendali";
- per il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato, dell'organizzazione, dei processi e delle sue performances.
- per integrare ed armonizzare nel tempo i concetti di "redditività" e "profitto" con gli obiettivi di carattere sociale, con particolare riguardo alla promozione del benessere delle persone che fanno vivere l'organizzazione e delle loro famiglie ed al rafforzamento del legame con il territorio;

Gli Obiettivi della Politica Aziendale sono:

OBIETTIVO TECNICO

E' legato alla qualità del prodotto/servizio offerto.

La soddisfazione del cliente-consumatore finale e la sua fidelizzazione sono obiettivi primari dell'organizzazione (soddisfazione del cliente = valore per l'impresa), che l'azienda intende perseguire attraverso:

- l'acquisizione, il rafforzamento continuo e la valorizzazione delle conoscenze e delle competenze del capitale umano;
- la selezione, la qualificazione ed il monitoraggio continuo dei fornitori di beni e dei prestatori di servizi, con particolare attenzione agli operatori che vengono coinvolti nelle fasi più critiche delle lavorazioni o nella gestione degli aspetti più delicati della vita aziendale;
- l'impiego di mezzi ed attrezzature dotati delle migliori tecnologie e rispondenti ai requisiti di efficienza, sicurezza, salubrità ed eco-compatibilità;
- l'adozione di processi capaci di garantire efficienza ed efficacia;
- l'implementazione di una struttura organizzativa capace di pianificare, programmare, coordinare e controllare le attività attraverso un'adeguata divisione dei compiti nella logica del team working, un approccio al ruolo di tipo responsabile ed evolutivo e la diffusione di una cultura comportamentale che generi e rafforzi la consapevolezza aziendale.

Il raggiungimento di questo obiettivo viene misurato attraverso gli indicatori IT.

OBIETTIVO ECONOMICO, PATRIMONIALE E FINANZIARIO

E' quello di perseguire l'economicità della gestione, ovvero di permettere un'adeguata remunerazione dei fattori produttivi impiegati preservando l'equilibrio tra gli impieghi e le fonti di finanziamento in un'ottica di sviluppo durevole.

Il raggiungimento di questo obiettivo viene misurato attraverso gli indicatori IE, IP e IF.

OBIETTIVO SOCIALE

E' riferito agli effetti della gestione sui lavoratori, sulla comunità e più in generali sugli stakeholders.

L'azienda intende sviluppare il proprio modello di business mantenendo un elevato profilo etico ed enfatizzando il proprio legame con il territorio, per affermare il concetto di impresa come "buon cittadino", cioè come soggetto economico che - perseguendo il proprio interesse prevalente - contribuisce a migliorare la qualità della vita dei membri della società in cui è inserito ed opera; il processo aziendale non considera più solo la soddisfazione del cliente, ma anche l'utilità sociale, intesa come il beneficio collettivo che l'attività è in grado di generare a favore di tutti coloro che hanno interessi nei confronti della struttura.

L'azienda favorisce e promuove le relazioni tra imprese, istituzioni e società civile nell'intento di creare un fertile terreno di resilienza in cui la condivisione degli obiettivi rappresenti - nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità - la via per lo sviluppo economico e la crescita sociale del territorio in un'ottica di sostenibilità. L'azienda partecipa al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile fissati nel 2015 dalle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals) promuovendo annualmente almeno una iniziativa a favore di uno dei diciassette goals contenuti nel programma d'azione denominato "Agenda 2030".

Il raggiungimento di questo obiettivo viene misurato attraverso gli indicatori IS.

OBIETTIVO AMBIENTALE

E' quello che persegue la sostenibilità ambientale affiancando alla logica del profitto la salvaguardia dell'ambiente attraverso:

- l'ottimizzazione dei processi finalizzata alla riduzione/differenziazione dei rifiuti prodotti;
- il recupero ed il responsabile smaltimento dei rifiuti prodotti;
- il miglioramento della logistica ovvero del sistema di trasporto dei materiali e di mobilità delle squadre di lavoro;
- la selezione dei lavoratori e dei fornitori con preferenza per quelli locali;
- l'impiego di energie rinnovabili;

Il raggiungimento di questo obiettivo viene misurato attraverso gli indicatori IA.

OBIETTIVO SALUTE E SICUREZZA

E' quello di tutelare la salute e promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro e - in senso più ampio - di rafforzare la consapevolezza aziendale ed il senso di appartenenza, in modo da favorire un clima sereno e collaborativo con una visione aperta e resiliente alle innovazioni ed al cambiamento.

Gran parte del valore e della redditività di un'azienda deriva infatti dalle persone che ne fanno parte, dalle loro competenze, dalle loro esperienze, dalle loro motivazioni e dal loro equilibrio psico-fisico: le condizioni congiunte di forza e sanità fisica, livello di conoscenza, stabilità emotiva, abilità professionale, integrazione sociale e fiducia in se stessi, permettono alla persona di agire individualmente ed in cooperazione con gli altri influenzando positivamente la struttura organizzativa e migliorando le performance del sistema.

In considerazione delle nuove responsabilità e del nuovo ruolo in tema di prevenzione che la figura del lavoratore ha assunto nell'evoluzione del sistema normativo, il lavoratore va considerato protagonista attivo nel processo di individuazione, di valutazione, di prevenzione e di protezione dagli infortuni: l'azienda intende pertanto favorire la diffusione di una cultura della sicurezza fondata sul coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella definizione degli obiettivi, nella valutazione dei rischi, nella definizione dei criteri di controllo e monitoraggio delle attività e nella definizione dei programmi formativi.

La manifestazione più alta di questa nuova cultura è rappresentata dalla possibilità riconosciuta a tutte le persone che lavorano per FREDDI IMPIANTI di segnalare qualsiasi azione, omissione o situazione di potenziale pericolo (near miss), fino ad intervenire e fermare qualsiasi attività che possa mettere a rischio la propria salute e sicurezza e quella di colleghi e lavoratori presenti sul luogo di lavoro, dandone debito ed immediato riscontro ad un diretto responsabile (stop work). L'ordine di stop work deve essere impartito in buona fede e non può generare colpa o responsabilità in capo al dipendente o appaltatore che lo ha impartito, anche se tale azione dovesse successivamente risultare non necessaria.

Il raggiungimento di questo obiettivo viene misurato attraverso gli indicatori ISS.

DISTRIBUZIONE

Il presente documento è distribuito a tutti i livelli interni ed esterni all'organizzazione attraverso l'affissione alla bacheca aziendale e la pubblicazione sul sito www.freddiimpianti.it; i suoi precetti vengono costantemente divulgati al fine di diffondere la consapevolezza degli obblighi individuali nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato e di trasformare i valori di fondo ed i principi etici in vere e proprie norme culturali.

REVISIONE

Il presente documento è soggetto a periodiche revisioni a cura di DGE al fine di assicurare la sua continua rispondenza ed adeguatezza all'organizzazione.

Ferrera Erbognone, lì 01/06/2021

La Direzione Generale
Luigi Vittorino FREDDI