

Politica Aziendale

La mission aziendale è erogare servizi di elevato standard qualitativo nel rispetto delle esigenze del Cliente, delle Leggi, dei principi di Diversità ed Inclusione e dei costi previsti.

A tutti i collaboratori è richiesto di svolgere le proprie attività basandosi sui principi contenuti nella presente politica, rispettando la parità di genere, senza commettere reati, in un'ottica di collaborazione creativa e di continuo miglioramento, cercando di rafforzare la competitività dell'azienda, la soddisfazione dei Clienti e salvaguardando l'ambiente.

L'attribuzione delle mansioni e delle responsabilità è basata, senza discriminazioni, sulle capacità e disponibilità individuali di condurre onestamente e al meglio i propri incarichi, contribuendo al miglioramento continuo dei processi e dei servizi.

Gli obiettivi aziendali e le relative risorse a disposizione per raggiungerli sono pianificate su di un piano annuale, sul quale a fine anno vengono sintetizzati i risultati raggiunti. L'andamento aziendale viene monitorato continuamente da parte della Direzione e riesaminato formalmente almeno una volta l'anno.

Sinteticamente i principali obiettivi aziendali sono:

- rispettare le leggi ed i regolamenti interni (es. SGI, sicurezza dei lavoratori, salvaguardia ambientale, privacy, Modello organizzativo Ex D.Lgs. 231/01, UNI/PdR 125:2022, ecc.);
- disporre di un'organizzazione certificata ISO 9001 e UNI/PdR 125:2022;
- disporre di un MOD Organizzativo Ex D.Lgs. 231/01 efficace nella prevenzione dei reati;
- migliorare la soddisfazione dei Clienti;
- minimizzare gli infortuni sul lavoro e i loro effetti,
- eliminare le disparità di genere
- contenere l'impatto ambientale;
- disporre di collaboratori onesti, informati, qualificati e coinvolti creativamente;
- migliorare continuamente i processi di assistenza pre-vendita, commerciale, approvvigionamento, immagazzinamento, erogazione del servizio di consegna ed assistenza post-vendita.

L'Azienda si prefigge di raggiungerli attraverso la propria organizzazione attuando sistematicamente:

- il controllo della qualità del servizio erogato;
- il soddisfacimento dei KPI (Key Performance Index) applicabili della UNI/PdR 125:2022 (Vedi Politica per la Parità di Genere)
- la formazione del personale;
- il continuo adeguamento delle risorse;
- la ricerca del miglioramento continuo;
- la programmazione delle attività di prevenzione e protezione dai rischi;
- l'utilizzo aziendale e la promozione presso i Clienti di prodotti e tecnologie più sicure, efficienti ed eco-compatibili;
- la conduzione di Audit al Sistema di Gestione Integrato con il supporto dell'Organismo di Vigilanza (OdV), rivolti ad individuare eventuali carenze, illeciti e/o possibili aree di miglioramento.

Ci impegniamo ad attuare, sostenere e verificare periodicamente la Politica sopra esposta, a divulgarla a tutte le persone che lavorano per l'azienda o per conto di essa, a renderla disponibile al pubblico, a verificarne almeno una volta l'anno, il grado di comprensione e di attuazione e adeguatezza

(data, firma): 18/06/2025

Corrado CORI

L'AMMINISTRATORE TecMed Marche srl



Politica per la Parità di Genere (LA DIVERSITÀ È RICCHEZZA)

La TECMED MARCHE srl (TMM) già da tempo si impegna nella tutela e nella diffusione dei valori della diversità e dell'inclusione. Per rendere il luogo di lavoro un ambiente inclusivo, accogliente e plurale, in cui vengono abbattute le distanze e rimossi gli ostacoli di natura culturale, materiale e organizzativa, inclusa la distanza geografica, che possano compromettere il rispetto e l'inclusione delle disabilità, della parità di genere, dell'orientamento di razza, sesso e religione, delle idee altrui e delle differenze generazionali. L'Azienda crede fermamente che una popolazione aziendale eterogenea assicuri una pluralità di punti di vista, incoraggi l'innovazione e contribuisca a creare un ambiente lavorativo stimolante. Pertanto, è nel suo interesse sostenere l'inclusione e perseverare nel suo obiettivo di creare un luogo di lavoro privo di discriminazioni, individuando nella parità di genere uno dei pilastri della sua strategia.

La TMM, allo scopo di promuovere la parità di genere all'interno della propria organizzazione e verso le proprie terze parti, si impegna a implementare processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business riconoscendo i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie nel mercato del lavoro. Per questo scopo sono stati formalizzati **5 Principi e 8 Politiche** rappresentati nella seguente figura:

5 Principi:

1) Imparzialità e inclusività: La TMM si impegna affinché tutti i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori agiscano con un approccio aperto, imparziale e rispettoso. L'azienda ha a cuore il suo personale e si dedica a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e privo di discriminazioni, dove ognuno, indipendentemente da razza, religione, sesso, età, opinioni politiche o condizioni fisiche, possa sentirsi rispettato e valorizzato.

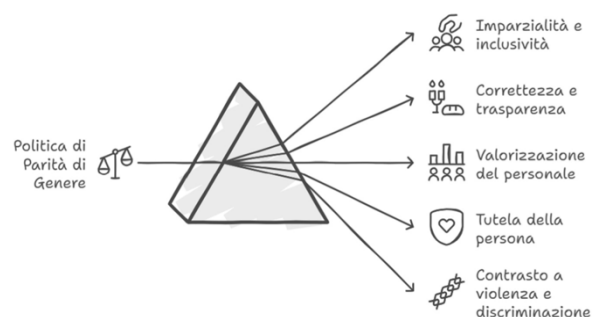


Fig.5 PRINCIPI

2) Correttezza e trasparenza: L'Azienda si impegna a garantire che il personale adotti sempre comportamenti etici, tutelando la dignità di ogni persona e promuovendo un ambiente di rispetto reciproco. Ogni attività viene svolta con impegno e correttezza, seguendo le normative vigenti e le procedure interne. La TMM, inoltre, lavora con trasparenza e chiarezza, assicurandosi che nessun gruppo o individuo venga privilegiato.

3) Valorizzazione del personale: La gestione delle risorse umane si basa sul rispetto per ogni persona e sulla promozione delle pari opportunità, in un ambiente di lealtà, fiducia e trattamento equo. L'azienda è impegnata a favorire una cultura inclusiva, meritocratica e paritetica, e per questo si dedica a:

- Creare un ambiente che accoglie e rispetta le diversità;
- Riconoscere, sostenere e celebrare la parità di genere in tutti gli ambiti e a tutti i livelli;
- Promuovere politiche meritocratiche che garantiscano a tutti pari opportunità per una crescita professionale

4) Tutela della persona: La TMM porta avanti le proprie attività nel pieno adempimento della legislazione vigente, garantendo condizioni di lavoro sicure e tutelate. I rapporti tra i dipendenti sono basati su principi di civile convivenza, promuovendo sempre il rispetto reciproco dei diritti e delle libertà di ciascuno. L'obiettivo è mantenere un ambiente di lavoro positivo, caratterizzato da un clima relazionale positivo, che valorizzi la dignità e la reputazione di ogni persona.

5) Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione: L'Azienda assicura che tutte le relazioni di lavoro, sia interne che esterne, siano sempre caratterizzate dal massimo rispetto, senza alcuna forma di intimidazione, minaccia, offesa verbale o fisica. Ogni dipendente o collaboratore che ritenga di essere stato oggetto di molestie o discriminazioni può segnalare l'accaduto, utilizzando le modalità previste per le segnalazioni.

La TMM, inoltre, garantisce che il proprio Sistema di Gestione della Parità di Genere soddisfi i requisiti della UNI/PdR 125:2022, allineandosi alla Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'Unione Europea. Gli obiettivi a cui si ispira includono:

- ✓ Favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ Ridurre il divario retributivo e pensionistico tra uomini e donne;
- ✓ Promuovere i principi di equità nei processi decisionali;
- ✓ Combattere gli stereotipi e la violenza di genere.

8 POLITICHE:

1) Selezione e assunzione (recruitment): La TMM realizza le attività di selezione e assunzione attraverso processi consolidati e standardizzati, che evitano qualsiasi discriminazione, garantiscono equità e meritocrazia e valorizzano le diversità. Per questo motivo le procedure adottate orientano le offerte di lavoro in modo neutrale rispetto al genere, utilizzando un linguaggio inclusivo. La scelta della candidatura più adatta per ogni posizione è fondata unicamente su criteri legati all'esperienza, alle capacità e alle competenze. Le modalità e le fasi di selezione previste dalle procedure, inoltre, sono costruite in modo da escludere ogni influenza derivante da bias e stereotipi.



2) Formazione: La TMM valorizza l'apprendimento continuo e rende facilmente accessibili a tutto il personale dell'azienda le opportunità di formazione e sviluppo. Pone particolare attenzione alle tematiche della Parità di Genere e del benessere organizzativo, in modo che i talenti e le risorse individuali siano coinvolti e possano contribuire a incrementare la produttività. I temi della parità di genere e dell'inclusione saranno fulcro della politica formativa interna.

3) Sviluppo professionale: La TMM promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, indipendentemente dal genere. In quest'ottica, durante tutto il ciclo della vita lavorativa del personale, verrà data grande attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale. L'Organizzazione intende bilanciare il più possibile la presenza di uomini e donne sui luoghi di lavoro comprese le posizioni di responsabilità, in un ambiente di lavoro che valorizzi pienamente le competenze. In particolare, l'Azienda intende:

- favorire la parità di genere in tutti i livelli di inquadramento, in particolare nelle figure manageriali;
- orientare i processi formativi per sviluppare un sistema di competenze in armonia con gli obiettivi aziendali e le attitudini personali, favorendo i percorsi di carriera (in particolare per il personale femminile) e l'inclusione lavorativa a tutti i livelli.

Inoltre, al fine di favorire un ambiente inclusivo che non ostacoli la partecipazione femminile, l'Azienda promuove un orientamento all'equilibrio di genere tra i relatori partecipanti a tavole rotonde, congressi e convegni.

4) Equità salariale: La politica di remunerazione di TMM è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, ed è orientata alla valorizzazione delle diverse responsabilità dei ruoli. L'Azienda promuove la parità di genere in tutti i livelli di inquadramento. In quest'ottica, la TMM prevede di analizzare il modello di retribuzione e individuare eventuali azioni positive per ridurre progressivamente i potenziali divari retributivi.

5) Genitorialità: cura: Anche a tutela della genitorialità, TMM supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro. Per evitare qualsiasi discriminazione durante e dopo un congedo, l'Azienda detiene una cornice di misure utile a soddisfare le esigenze di bilanciamento tra gli impegni di lavoro e di cura familiare. Anche alla luce delle azioni positive già realizzate, sono previste le seguenti iniziative a tutela e valorizzazione della genitorialità:

- realizzazione di programmi specifici di informazione per i congedi di maternità/paternità circa gli eventuali cambiamenti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo attraverso lo sviluppo dell'iniziativa aziendale "Keep in touch", con adesione su base volontaria e volta a favorire il riorientamento e il reinserimento lavorativo del genitore lavoratore
- promozione informativa del congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari
- conduzione di laboratori e condivisione esperienze di genitorialità, per diffondere una cultura di equità di genere per la cura.

6) Conciliazione dei tempi di vita-lavoro (work-life balance): La TMM sostiene il benessere psicofisico individuale e familiare delle persone. Mette a disposizione di tutto il personale soluzioni flessibili di lavoro e iniziative di welfare, per soddisfare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con e senza carichi di cura.

7) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: L'Azienda riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno a essere trattate con dignità e rispetto e a essere tutelate nella propria libertà personale. L'Azienda intende:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro, valutando gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista. Si intende preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- fornire una attività di informazione specifica sulla "tolleranza zero" rispetto a ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare su eventuali esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione.

Comunicazione: La politica di parità di genere sarà comunicata, compresa, documentata e applicata all'interno dell'organizzazione. Tutto il personale sarà coinvolto periodicamente e formalmente a esprimere opinioni e proposte su possibili miglioramenti del contesto aziendale o sulla scelta di attività per prevenire situazioni/comportamenti a rischio di discriminazione. Il personale sarà sollecitato a inviare un parere sull'applicazione in azienda dei principi di parità di genere, equità salariale, strumenti di welfare, etc. La politica della parità di genere sarà comunicata e diffusa tramite comunicazione interna e sito istituzionale.

La Politica generale sulla parità di genere prevede la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi, per valutare l'idoneità ed effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere.

(data, firma): 18/06/2025
Comitato Guida per la PdG

QUALITY PARTNERS S.r.l.
Via dei Cappuccini, 59 - 70027 OSMANOVA (FG)
P. IVA 04548030202
Tel. 075 878722055
Isor. C.C.I.A.A. n. 129899 del 19-12-1995
Iscr. Trib. AN Reg. Soc. n. 02092
Alessandro Andrenelli

Cristina Mazzanti

Corrado CORI AMM. TecMed Marche srl