

**POLITICA AZIENDALE**

Poliedra Sanità s.r.l. definisce e documenta nel manuale del proprio Sistema di Gestione Integrato le politiche per la qualità, l'ambiente e l'energia, la sicurezza dell'informazione, la responsabilità sociale, la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, la parità di genere, nel rispetto delle disposizioni vigenti sia a livello nazionale che locale, delle norme volontarie sottoscritte dalla direzione, delle norme di buona tecnica, dei principi contenuti nei documenti internazionali e relative interpretazioni.

Assicura, inoltre, che tali politiche vengano comprese, attuate e sostenute a tutti i livelli dagli operatori coinvolti nelle attività caratterizzanti la produzione, i servizi e in generale da tutte le parti interessate mediante:

- verifica formale della loro comprensione e attuazione nelle attività di audit interno;
- verifica formale nel riesame del Sistema di Gestione Integrato da parte della Direzione che è anche sede più appropriata per riesaminare le politiche e per conservarne l'adeguatezza.
- divulgazione delle politiche, delle strategie aziendali e dei risultati raggiunti ai dipendenti, ai fornitori, ai partner, alle autorità pubbliche, agli azionisti, ai clienti ed al pubblico in generale.

Il conseguimento degli obiettivi si deve realizzare attraverso una serie di passi fondamentali:

- il costante soddisfacimento dei requisiti (definiti da norme e leggi cogenti, accordi con il cliente e sottoscritti dall'azienda) e l'orientamento al miglioramento continuo delle prestazioni e dell'efficacia del sistema di gestione aziendale;
- la messa a disposizione delle necessarie informazioni e delle adeguate ed appropriate risorse per implementare, mantenere e migliorare il sistema di gestione integrato e le relative prestazioni;
- la divulgazione della politica e dei risultati ottenuti alle autorità pubbliche, agli azionisti, ai clienti ed agli stakeholders in generale;
- l'agevolazione della comunicazione tra i lavoratori e la direzione;
- la garanzia di operare nel pieno rispetto delle leggi nazionali e comunitarie, delle norme volontarie sottoscritte dalla direzione, delle norme di buona tecnica, dei principi contenuti nei documenti internazionali e relative interpretazioni (convenzioni e raccomandazioni ILO, dichiarazione universale dei diritti umani e convenzione delle nazioni unite sui diritti del bambino).

Poliedra Sanità nasce e si sviluppa per rispondere ad una domanda di servizi tecnici altamente specializzati nel dominio delle competenze ospedaliere, il cui contesto si distingue nettamente dagli altri ambiti industriali di servizio. La Società ha attraversato una serie di trasformazioni che le hanno consentito nell'arco di un decennio di essere riconosciuta come leader nei servizi di Ingegneria Clinica finalizzati all'organizzazione, la gestione e la progettazione delle infrastrutture ospedaliere, nonché della formazione finalizzata al personale delle Aziende Sanitarie.

L'attività svolta in questo settore abbraccia un ampio spettro di competenze tecniche che si fondano su un aspetto fondamentale: fornire supporto consulenziale e metodologico per la gestione dell'interfaccia tra il comparto sanitario e quello tecnico, restando sempre aderente al contesto tecnologico che fornisce gli strumenti per l'erogazione delle prestazioni diagnostiche, terapeutiche e riabilitative.

Poliedra Sanità si pone come obiettivo di medio-lungo periodo la crescita commerciale mediante lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi da perfezionare con i clienti fidelizzati ed estendere su nuovi mercati; attraverso

la capacità di erogare le migliori prestazioni possibili a tutela della salute dei cittadini, il tutto in un'ottica che privilegi l'efficienza, l'economicità e la qualità dei servizi prestati e quindi la sicurezza dei pazienti.

Con particolare riferimento alla Responsabilità Sociale, In accordo con lo standard di riferimento l'azienda si impegna a garantire il rispetto dei seguenti principi:

- CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI – Rispetto della libertà e dignità dei dipendenti;
- LAVORO INFANTILE E MINORILE – Conv. ILO 138, Racc. ILO 148, Conv. ILO 182, Divieto di impiego del lavoro infantile e minorile nelle attività dell'organizzazione. L'organizzazione non ha mai usufruito ne mai usufruirà di lavoro infantile nei propri processi lavorativi.
- LAVORO OBBLIGATO – Conv. ILO 29, Conv. ILO 105, Divieto di impiego del lavoro forzato e coatto. E' proibito impegnare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni. L'organizzazione non ha mai adottato ne mai adotterà forme di lavoro obbligato nei propri processi lavorativi.
- SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI – Conv. ILO 155, Racc. 164, Garantire il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro. L'organizzazione mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione dei rischi e programma di formazione adeguato. Sono definite procedure per la gestione delle situazioni di emergenza che potenzialmente possono verificarsi sul luogo di lavoro. L'organizzazione ha provveduto alla nomina di uno o più Rappresentanti della Sicurezza. L'organizzazione ha ottenuto la certificazione dei propri sistemi di gestione per la qualità ambiente e Salute e sicurezza dei lavoratori.
- LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE - Conv. ILO 98, Conv. ILO 135, Conv. ILO 87, Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva; l'organizzazione garantisce il pieno rispetto di quanto revisto dal CCNL di categoria e piena libertà di associazione ai lavoratori all'interno dell'azienda. I lavoratori hanno individuato i loro Rappresentanti (sia in materia di sicurezza sul lavoro, sia in materia di Responsabilità Sociale).
- ORARIO DI LAVORO E SALARIO – Conv. ILO 02, Racc. ILO 116, Conv. ILO 102, Conv. ILO 131 Si garantisce il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario corretto. L'organizzazione garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurando che sia sufficiente a garantire una vita dignitosa a tutta la famiglia. L'orario di lavoro non deve superare i valori stabiliti dai contratti di lavoro e dagli accordi con le rappresentanze sindacali.
- PARTITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE – Conv. ILO 100, Conv. ILO 111, è garantito la parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione, promozione e formazione. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, esclusa la preferenza basata sulla religione, sesso, opinione politica, nazionalità o classe sociale
- PROCEDURE DISCIPLINARI – Conv. ILO 29, L'organizzazione rifiuta tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL vigente e dalla legge. Se inevitabile si limita ad applicarle le procedure disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e superiori.
- TUTELA DELLA MATERINTA' – Conv. ILO 183 è garantito il rispetto del diritto della donna alla maternità senza discriminazione, ivi comprese la sua salute e sicurezza (anche del feto / nascituro) e dei permessi e tutele fornite dalla legislazione vigente e dal contratto nazionale applicabile.
- CONTROLLO E TUTELA LAVORATORI DA AGENZIE PER L'IMPIEGO – Conv. ILO 181, è garantito il controllo sull'operato delle agenzie interinali ev. utilizzati, fornendo ai lavoratori in somministrazione tutte le tutele e diritti previsti dalla legislazione vigente e supporto per l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio dei diritti
- PERSONE DIV. ABILI, REINSERIMENTO PROFESSIONALE E OCCUPAZIONE – Conv. ILO 159. è garantito il rispetto della legislazione vigente in materia di assunzione e tutela del personale diversamente abile. L'azienda garantisce un inserimento nei limiti delle norme vigenti ed un efficace percorso di crescita professionale senza alcuna discriminazione.
- LAVORO a DOMICILIO – Conv. ILO 177, L'organizzazione non ricorre per specifica attività svolta a forme di lavoro a domicilio.
- E più in generale le seguenti convenzioni:
  - Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
  - Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
  - Patto internazionale sui diritti civili e politici
  - Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
  - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
  - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
  - Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- **ADOTTARE UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE** – In accordo con i requisiti definiti dallo standard, al fine di garantire un adeguato controllo dei requisiti di cui ai punti precedenti, di norme e leggi cogenti e di promuovere attività per il miglioramento continuo.

Con particolare riferimento all'Ambiente ed all'Energia, si impegna a:

- sostenere processi compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una maggiore attenzione all'inquinamento, alla produzione di rifiuti ed all'ottimizzazione dei consumi energetici;
- promuovere, nell'erogazione dei propri servizi, i sistemi di risparmio energetico quali il fotovoltaico, il solare termico, la geotermia, i sistemi radianti, le biomasse, i sistemi termici a condensazione e quanto l'innovazione ecosostenibile renderà disponibile sul mercato;
- Prediligere nei propri acquisti, prodotti e servizi energeticamente efficienti e a basso impatto ambientale;
- migliorare in modo continuativo le proprie prestazioni energetiche;
- prevenire, controllare e ridurre, ove possibile, l'utilizzo di materie prime e la produzione di rifiuti;
- gestire i propri processi e la propria attività secondo criteri atti alla salvaguardia ambientale;
- ottimizzare i consumi idrici ed energetici;
- implementare un sistema di coinvolgimento del personale sugli aspetti ambientali attinenti l'azienda;
- operare in stretto contatto con la popolazione locale, dimostrando sempre il proprio impegno per quanto concerne la sicurezza dell'ambiente.

Con particolare riferimento alla Sicurezza nei luoghi di lavoro, si impegna a:

- tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle popolazioni limitrofe;
- fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro;
- eliminare i pericoli e a ridurre i rischi per la SSL, promuovendo processi caratterizzati da una maggiore attenzione alla sicurezza e salute dei dipendenti;
- favorire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori;
- prevenire gli incidenti e le situazioni di emergenza;
- accrescere il livello di formazione raggiunto riguardo alla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alle mansioni svolte presso i clienti.

Con particolare riferimento alla Sicurezza dei dell'informazione, si impegna a:

- garantire il corretto accesso del personale alle attrezzature informatiche ed alle informazioni necessarie allo svolgimento delle attività;
- proteggere le informazioni aziendali da tutte le minacce, interne ed esterne, volontarie ed accidentali per garantirne i requisiti di integrità, disponibilità e confidenzialità;
- mettere a punto un sistema di monitoraggio e quantificazione delle non conformità emerse e delle azioni correttive intraprese, al fine di definire il percorso che porti sistematicamente al meccanismo di "Learning from Incidents";
- sviluppare le azioni di aggiornamento continuo per i propri dipendenti e collaboratori interni, con programmazione annuale al fine di garantire la cultura interna per la Sicurezza delle informazioni e promuovere il loro sviluppo professionale;

- porre i collaboratori esterni/occasionalisti e tutti coloro che entrano in contatto con l'azienda in condizione di comprendere la logica della sicurezza dell'informazione attraverso azioni mirate di informazione e formazione.

Con particolare riferimento alla parità di genere, si impegna a:

- non tollerare molestie e forme di discriminazione legate al sesso, orientamento ed identità di genere;
- a garantire equità retributiva di genere, valorizzando le competenze delle donne nel contesto lavorativo;
- ad attuare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità attraverso l'adozione di una cultura basata sulla meritocrazia;
- a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento, a prescindere dalle diversità di genere;
- a migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale, supportandoli durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, a prescindere dalle diversità di genere.
- ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e a non ostacolare avanzamenti di carriera verso posizioni apicali alle donne, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione;
- a formare e sensibilizzare adeguatamente le persone coinvolte nei processi di assunzione, circa la parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente sui processi di selezione.

La Direzione, nell'intento di perseguire le direttrici indicate, a partire dalle esigenze del Cliente che, nella sua accezione più ampia, è rappresentato dal Servizio Sanitario Nazionale, definisce annualmente un Piano di miglioramento, specificando gli obiettivi per ogni servizio di Staff e ciascuna Area di Produzione.

I Responsabili coinvolti nel processo di miglioramento devono, sulla base di quanto indicato dalla Direzione, sviluppare i propri obiettivi aziendali ed assicurare un impegno personale costante di supporto al Piano e nelle verifiche al suo andamento.

Per il perseguimento di questi impegni, il Consiglio di amministrazione, in collaborazione con la struttura dirigenziale ed i responsabili di staff, valuta la politica aziendale in fase di riesame della direzione.