



La Direzione Aziendale di Mancino S.r.l. ha predisposto una struttura organizzativa dotata di metodologie di lavoro rispondenti agli standard della norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 37001, UNI ISO 39001, UNI EN ISO 45001, SA8000 ed UNI PdR 125:2022 nell'intento di ottenere il miglioramento continuo delle proprie capacità organizzative e produttive ed incrementare la soddisfazione di tutti coloro che direttamente o indirettamente portano interesse per l'impresa ed in particolar modo per clienti e dipendenti non trascurando di contro le esigenze ed aspettative della collettività e delle istituzioni.

La soddisfazione del cliente, costantemente monitorata, è ottenuta attraverso il rispetto di tutti i requisiti stabiliti contrattualmente e mantenendo una spiccata sensibilità ed attenzione ai progressi tecnologici.

La soddisfazione dei dipendenti è perseguita attraverso interventi di formazione ed aggiornamento su tematiche relative al processo produttivo, al prodotto, ai materiali utilizzati ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro. In tal modo, oltre a mettere in atto un processo di continua qualificazione e riqualificazione del personale, si ottiene anche un incremento degli aspetti motivazionali e prestazionali degli stessi.

Le esigenze ed aspettative della collettività e delle istituzioni sono soddisfatte operando nel rispetto della normativa cogente e dell'ambiente, e realizzando opere pubbliche di qualità, sicure per gli utenti e durevoli nel tempo.

L'azienda è sensibile alle tematiche ambientali e di sicurezza e mira ad uno sviluppo sostenibile considerando l'ambiente ed il personale e la loro tutela elemento cardine delle strategie produttive. Il miglioramento delle prestazioni ambientali e di sicurezza (riduzioni nei consumi, miglioramenti dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse, riduzione dell'inquinamento, riduzione degli infortuni e degli incidenti) oltre a garantire un ritorno economico in termini di diminuzione dei costi di gestione, permette di ottenere un ritorno anche in termini di immagine.

Gli obiettivi da perseguire sono i seguenti:

- mantenere le certificazioni ai sensi delle norme di riferimento;
- mantenere l'attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici in termini di categorie e classifiche;
- aumentare la soddisfazione dei clienti (media, moda e mediana >3.5) rispettando gli impegni contrattuali persi;
- mantenere a zero il numero dei reclami;
- formare ed informare il proprio personale in materia di sicurezza, ambiente, qualità, operatori elettrici, posa segnaletica, uso gru e ple;
- ridurre i costi di gestione ed accrescere il fatturato e l'utile aziendale;
- partecipare alle gare senza essere esclusi (soprattutto per motivi di esclusione previsti nel disciplinare);
- tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche con adeguati periodici controlli sanitari;
- rispettare le leggi e le norme applicabili alla propria attività e mantenere la conformità;

- diminuire gli impatti ambientali delle opere realizzate, e razionalizzare i consumi di risorse ed energia;
- ottimizzare la gestione dei rifiuti prodotti e prevenire le emergenze a carattere ambientale;
- migliorare con continuità il SG attraverso la misurazione e l'analisi dei processi aziendali ed il riesame periodico dell'efficacia ed adeguatezza dello stesso;
- diminuire i rischi connessi alle attività lavorative dei propri dipendenti, applicando appropriate azioni migliorative;
- investire nell'eliminazione dei pericoli alla fonte, sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che lo è meno;
- investire nella riduzione dell'esposizione ai pericoli, limitando la presenza di persone nei luoghi pericolosi, migliorando le protezioni collettive e incentivando l'utilizzo di quelle individuali;
- diminuire la probabilità di infortunio, migliorando l'efficacia di formazione e informazione, razionalizzando in termini ergonomici i luoghi e le postazioni di lavoro;
- garantire l'efficacia di eventuali risposte a situazioni di emergenza interna o esterna;
- sensibilizzare i propri collaboratori per stimolare in loro un comportamento responsabile;
- predisporre idonei piani della qualità e dei controlli delle opere da realizzare nel pieno rispetto delle regole della sicurezza e dell'ambiente;
- diminuire gli impatti ambientali connessi a situazioni di emergenza e gli impatti ambientali delle opere realizzate, e razionalizzare i consumi di risorse ed energia;
- ottimizzare la gestione dei rifiuti prodotti e prevenire le emergenze a carattere ambientale;
- valutare l'introduzione nel processo produttivo di materie prime ed ausiliarie sostenibili ed eco-compatibili;
- controllare e quando possibile ridurre i consumi;
- valutare preventivamente macchine ed impianti affinché siano conformi ai criteri di sicurezza previsti, come minimo, dalla legislazione vigente ed effettuare gli interventi manutentivi (per garantire la funzionalità e la sicurezza) di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti;
- dare la corretta informazione in tema di sicurezza a tutti coloro che a vario titolo stazionano, anche occasionalmente, nell'area del cantiere e nei magazzini; garantire la distribuzione, il controllo e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale;
- lavoro infantile: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile o di giovani lavoratori ancora in obbligo scolastico;
- lavoro obbligato: non utilizzare e non ammettere l'impiego di personale contro la propria volontà;
- salute e Sicurezza: garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;



- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare pienamente il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- discriminazione: vietare qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale;
- procedure disciplinari: applicare provvedimenti disciplinari nel rispetto del CCNL e Codice Disciplinare;
- orario di lavoro e straordinari: garantire il rispetto di quanto previsto dal contratto;
- remunerazione: vietare qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla 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 e in caso di promozione e formazione. Garantire un salario quanto meno corrispondente agli standard previsti dal contratto;
- rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in Italia e in qualsiasi Paese l'azienda si trovi ad operare, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo della Mancino S.r.l.;
- divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- messa a disposizione di un chiaro quadro di riferimento per identificare, riesaminare e raggiungere gli obiettivi di prevenzione della corruzione;
- impegno a programmare ed attuare le proprie politiche e le proprie azioni in maniera da non essere in alcun modo coinvolto in fattispecie o tentativi di natura corruttiva e a non rischiare il coinvolgimento in situazioni di natura illecita con soggetti pubblici o privati;
- pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione tramite attività di sensibilizzazione presso tutte le funzioni aziendali affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con quella della Mancino S.r.l.;
- sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- previsione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni;
- perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio aziendale;
- presenza di una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, cui viene garantita piena autorità e indipendenza;
- impegno al miglioramento continuo delle attività di prevenzione della corruzione;
- garantire uguale parità retributiva del personale a parità di ruolo e numero di ore lavorate;
- fornire maggiori strumenti di supporto al personale per migliorare il "Work Life Balance";
- favorire un piano di incremento della presenza femminile nelle posizioni di rilevanza strategica aziendale, compatibilmente con le proprie specificità di settore e dimensionali;
- garantire un luogo di lavoro sicuro e libero dalla violenza di genere;



- combattere gli stereotipi di genere mediante una campagna di comunicazione verso tutti gli stakeholders per combattere gli stereotipi di genere;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- garantire pari opportunità di realizzazione personale;
- promuovere la cultura improntata alla Sostenibilità compreso il rispetto della dignità delle persone e alla valorizzazione di tutte le forme di diversità;
- verificare che nel proprio ambiente di lavoro non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare eventuali barriere di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa, di creare un clima aperto all'espressione di tutti, di sensibilizzare i dipendenti e i collaboratori al rispetto del presente documento.

Il raggiungimento di questi obiettivi sarà costantemente rilevato attraverso il monitoraggio della Soddisfazione del Cliente (Customer Satisfaction), l'analisi dei reclami, il monitoraggio dell'andamento dei processi, i monitoraggi ambientali e sulla sicurezza. Gli obiettivi sopra menzionati sono stati sviluppati e definiti in termini misurabili nel DOC. 06.04 "Obiettivi Aziendali".

Documento emesso il 16.01.2024

La Direzione

MANCINO S.r.l.
Amministratore Unico