

MEG Impianti è un'azienda affermata nel settore elettrico che ha dimostrato nel tempo un elevato livello di performance e affidabilità profondamente motivata nel garantire la soddisfazione dei propri Clienti.

Obiettivi prioritari dell'Azienda sono la piena soddisfazione delle aspettative delle parti interessate, in primis il Cliente/Committenza e la risposta alle loro esigenze, con particolare attenzione al miglioramento in continuo delle prestazioni aziendali ed al rispetto della normativa cogente in materia ambientale, salute e sicurezza sul lavoro, dell'uso sostenibile dell'energia e della prevenzione alla corruzione.

Nell'applicare i dettami della presente politica la Direzione della MEG Impianti S.r.l. pone il massimo impegno affinché negli spazi di lavoro sotto il suo controllo sia perseguita la strategia volta a superare il gap legato alla diversità prediligendo lo sviluppo derivante da una corretta gestione del personale e delle carriere fondato sulle pari opportunità.

In particolare, la Direzione della MEG Impianti s'impegna a:

❖ *perseguire il **miglioramento continuo** attraverso:*

- la definizione di obiettivi SMART che saranno analizzati ad intervalli regolari durante il riesame da parte della direzione;
- il monitoraggio e l'analisi della qualità erogata e percepita al fine di individuare eventuali inefficienze;
- lo sviluppo e la valorizzazione dei servizi migliorando la capacità aziendale di saper rispondere in modo efficace alle esigenze ed aspettative dei clienti;
- l'impegno dell'alta direzione in termini di strategia e leadership attraverso una chiara identificazione di ruoli e responsabilità;
- l'impegno dell'alta direzione e di tutte le risorse coinvolte al soddisfacimento dei requisiti applicabili;
- l'intensificazione dei controlli sul processo e sul prodotto al fine di garantire: la qualità del prodotto, la salvaguardia della salute e della sicurezza dei dipendenti, dei clienti, dei fornitori e della collettività, la salvaguardia dell'ambiente con particolare riguardo alla gestione dei rifiuti;
- un'analisi della realtà aziendale con un'ottica "proattiva" di anticipo del problema, che permetterà di valutare sistematicamente, in fase di riesame della direzione (quindi almeno con frequenza annuale fatto salvo esigenze straordinarie) l'attualità e l'adeguatezza della presente Politica;
- l'impegno ad affrontare gli investimenti e ad impiegare le risorse necessarie al conseguimento degli obiettivi prefissati.

❖ *garantire il continuo miglioramento delle proprie **PERFORMANCE** in materia di **SALUTE E SICUREZZA** attraverso:*

- l'adozione di un sistema atto ad eliminare tutti i rischi alla fonte o, laddove non è possibile, ridurli al minimo, assicurando la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuali;
- la realizzazione di una continua analisi dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori associati ai processi lavorativi;
- la costituzione di un sistema organizzativo formalizzato, con il quale l'Azienda definisce ruoli e responsabilità in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- la prevenzione delle lesioni e delle malattie professionali derivanti dalle attività lavorative;
- l'esecuzione di indagini su tutti gli incidenti ed i mancati incidenti, con registrazione delle situazioni non conformi al fine di migliorare la prevenzione ed evitare che si ripetano;
- il rispetto dei requisiti legali applicabili e degli altri requisiti sottoscritti dall'Azienda;

- l'adozione delle migliori tecnologie disponibili, unite al controllo ed all'aggiornamento delle metodologie di lavoro, al fine di garantire il miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
 - la fornitura di attrezzature e strumenti di lavoro conformi ai requisiti di salute e sicurezza ed il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro e nella concezione dei posti di lavoro;
 - il mantenimento di un sistema di procedure finalizzate alla regolamentazione delle attività potenzialmente pericolose in materia;
 - l'introduzione di appropriate metodologie di controllo e di audit dei processi aventi rischi per la salute e sicurezza significativi.
- ❖ *garantire il continuo miglioramento delle proprie PERFORMANCE in ambito **AMBIENTALE** attraverso:*
- l'adozione di un sistema per eliminare tutti gli impatti ambientali alla fonte o, laddove non è possibile, ridurli al minimo;
 - la valutazione degli aspetti ambientali significativi e l'adozione di tutte le misure idonee atte a minimizzare gli impatti ambientali;
 - Il perseguire obiettivi ambientali sfidanti (quali l'abbattimento del rumore, la limitazione delle emissioni in atmosfera e la tutela delle risorse naturali) attraverso l'individuazione e il perfezionamento di indicatori significativi.
 - la prevenzione delle situazioni che possono essere determinate da qualsiasi causa ragionevolmente prevedibile e di competenza dell'Azienda;
 - la costituzione di un sistema organizzativo formalizzato, con il quale l'Azienda definisce ruoli e responsabilità sulle tematiche ambientali;
 - il rispetto dei requisiti legali applicabili e degli altri requisiti sottoscritti dall'Azienda;
 - il soddisfacimento degli obblighi di conformità;
 - il mantenimento di un sistema di procedure finalizzate alla regolamentazione delle attività potenzialmente pericolose per l'ambiente;
 - l'introduzione di appropriate metodologie di controllo e di audit dei processi aventi impatto ambientale significativo;
 - il mantenimento di rapporti aperti e costruttivi con le parti interessate che abbiano un interesse legittimo nelle prestazioni ambientali dell'Azienda.
- ❖ *garantire il continuo miglioramento nell'**USO SOSTENIBILE DELLE FONTI ENERGETICHE** attraverso*
- stabilire e mantenere attive procedure e istruzioni di lavoro orientate a ridurre gli sprechi ed a garantire l'uso virtuoso dell'energia;
 - garantire il pieno e sostanziale rispetto delle prescrizioni legislative applicabili di pertinenza dell'azienda e dei vincoli contrattuali sottoscritti dalla società nei confronti di terzi;
 - individuare precise responsabilità e compiti finalizzati al miglioramento continuo dell'efficienza energetica, anche attraverso la nomina di un Rappresentante della Direzione e di un Energy Team;
 - ricercare soluzioni innovative, tecnologiche e gestionali, volte alla riduzione dei consumi energetici, che coinvolgano impianti, macchine ed attrezzature di lavoro, sostenendo e incoraggiando le iniziative di terzi fin dalla fase di progettazione;

- perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni del SGE attraverso la collaborazione ed il coordinamento tra le risorse aziendali ed il corretto utilizzo delle fonti energetiche, in modo appropriato alla propria natura e dimensione;
 - diffondere la presente politica a tutti i livelli dell'organizzazione e agli stakeholders;
 - coinvolgere i propri dipendenti e il personale delle ditte esterne che operano per suo conto, diffondendo una maggiore consapevolezza sull'uso dell'energia, attraverso appropriati canali di comunicazione, formazione ed informazione, con particolare riferimento a quelle aree dove risulta significativo il consumo di energia;
 - garantire la comunicazione ed il coinvolgimento della comunità e degli enti locali in merito alle prestazioni energetiche ottenute;
 - favorire l'utilizzo di energie rinnovabili, riducendo le emissioni di CO2
- ❖ *garantire il continuo miglioramento nella ADOZIONI DI CORRETTE PRASSI DI GESTIONE DELLE **PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE** attraverso:*
- **Modello Gestionale:** L'adozione, il mantenimento e l'efficace attuazione di un modello gestionale destinato alla promozione, monitoraggio e gestione della parità di genere e dell'inclusione;
 - **Cultura Inclusiva, Selezione e Sviluppo:** L'applicazione di prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva nell'accesso alle mansioni aziendali e nella crescita professionale. Viene garantito un processo di mobilità interna e di avanzamento di carriera a ogni livello, comprese le posizioni manageriali e apicali, basato su principi strettamente paritari e trasparenti, valorizzando il rafforzamento dell'*empowerment* femminile;
 - **Piano Strategico per le Diversità:** La definizione, l'adozione e l'aggiornamento continuo di un piano strategico di azioni aziendali concrete, finalizzato a valorizzare, integrare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro;
 - **Ambiente di Lavoro, Genitorialità e Work-Life Balance:** La creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale. Viene posta una particolare attenzione alla tutela della genitorialità, promuovendo intenti paritari nell'usufruire dei congedi parentali (sia per le madri che per i padri) e fornendo strumenti concreti di *work-life balance* per un'efficace conciliazione tra vita privata e professionale;
 - **Mantenimento dei Benefit Post-Congedo:** La garanzia del mantenimento di tutti i benefit aziendali, sia economici che di welfare, per il personale al rientro dai congedi parentali e di maternità/paternità, assicurando un reintegro armonioso e privo di qualsiasi penalizzazione di carriera o retributiva;
 - **Rappresentanza Equa negli Eventi Pubblici:** La garanzia che i generi siano equamente rappresentati in occasione di eventi, tavole rotonde, convegni, panel e iniziative di comunicazione interna ed esterna organizzati o promossi dall'azienda (politica *No-Unintended Male Panels* / equilibrio di genere nei panel);
 - **Equità Retributiva e Prestazioni:** La garanzia di una valutazione della retribuzione e dell'equità salariale basata esclusivamente sulle prestazioni professionali, sulle conoscenze e sulle competenze acquisite, assicurando uguali possibilità e pari retribuzione a parità di livello di inquadramento, ruolo e mansione;
 - **Formazione e Crescita Professionale:** La garanzia del miglioramento professionale continuo attraverso programmi formativi destinati indistintamente a tutto il personale e l'accesso equo a percorsi di carriera e di crescita interni in base alle competenze e alle esigenze strategiche dell'impresa;

- **Indicatori di Prestazione (KPI):** La definizione, il monitoraggio e la revisione periodica di Indicatori Chiave di Prestazione (KPI) capaci di restituire in modo significativo, quantitativo e misurabile informazioni pertinenti, realistiche e definite nel tempo sull'efficacia delle azioni aziendali adottate per la parità di genere.
- ❖ *garantire il massimo impegno a*
 - vietare la **corruzione**;
 - assicurare il riesame della Politica Aziendale (con cadenza almeno annuale) tenendo in considerazione modifiche legislative e ogni altro requisito aziendale;
 - assicurare la verifica dell'adeguatezza del Sistema di Gestione integrato in ottica di prevenzione della corruzione ed i miglioramenti da apportare alla struttura (con cadenza almeno annuale);
 - incoraggiare la segnalazione di casi sospetti di corruzione in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, assicurando di non procedere con provvedimenti disciplinari / sanzionatori né tanto meno a ritorsioni di qualsiasi tipo;
 - assicurare la verifica del rispetto dei requisiti legislativi ed operare in conformità alla legislazione e regolamentazione applicabile;
 - mantenere attivo e migliorare con continuità il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, in conformità con la ISO 37001:2016;
 - garantire un adeguato livello di formazione ed informazione a tutto il personale e la sua costante consultazione ai fini del miglioramento del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;
 - soddisfare i requisiti del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e garantire la corretta gestione delle eventuali Non Conformità rilevate, comprese quelle relative al mancato rispetto della Politica per la Prevenzione della Corruzione.
- ❖ *valorizzare la forza lavoro sensibilizzando tutto il personale attraverso:*
 - la promozione di iniziative formative ed informative per diffondere e consolidare la cultura aziendale;
 - il riconoscimento del "ruolo chiave" che riveste ciascun lavoratore, attraverso la partecipazione attiva e la promozione di iniziative di miglioramento;
 - la formazione diffusa e continua necessaria all'adeguamento delle competenze mediante opportuni percorsi strutturati di apprendimento.
- ❖ *Mantenere la politica come informazione documentata comunicandola all'interno dell'organizzazione e rendendola disponibile alle parti interessate.*

Roma 25/06/2026

Firma Direzione
RDD
Marildo Lanna