

La **Cooperativa Sociale L'Obiettivo** è certificata nella *PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI ED ATTIVITÀ DI: INSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI SVANTAGGIATI; PULIZIA, SANIFICAZIONE, DISINFEZIONE, DISINFESTAZIONE E DERATTIZZAZIONE; SPAZZAMENTO E RACCOLTA DIFFERENZIATA DI RIFIUTI IN AMBITO URBANO; MANOVALANZA E FACCHINAGGIO INTERNO ED ESTERNO, PORTIERATO, GUARDIANIA NON ARMATA, RECEPTION ED ACCOGLIENZA; AUSILIARIATO, LOGISTICA E SERVIZI ACCESSORI DI: SUPPORTO TECNICO AMMINISTRATIVO, ASSISTENZA A PERSONE AUTOSUFFICIENTI E NON, RIFACIMENTO LETTI E CAMBIO BIANCHERIA, PORZIONAMENTO E DISTRIBUZIONE PASTI, RITIRO VASSOI; SERVIZI DI ASSISTENZA SPECIALISTICA IN FAVORE DI STUDENTI DIVERSAMENTE ABILI; MANUTENZIONE AREE ADIBITE A VERDE ED ARREDO URBANO; GESTIONE MANUTENTIVA DEGLI AUSILI TECNICI PER DISABILI.*

La mission è quella di orientare il lavoro verso lo sviluppo sostenibile del territorio attraverso:

- *l'erogazione di servizi di qualità che soddisfano sempre i requisiti e le aspettative dei clienti;*
- *procedure che minimizzano l'impatto ambientale e che, anzi, ne tutelano l'integrità.*
- *il rispetto dei principi della Responsabilità Sociale, considerando l'etica del lavoro un valore fondamentale che deve guidare il management nelle scelte aziendali.*
- *una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.*
- *La prevenzione degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali*

Per realizzare la propria missione, **L'OBIETTIVO** ha adottato un Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, SA 8000, UNI EN ISO 45001 e UNI/PdR 125, nonché un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e un Codice Etico che orientano tutte le decisioni aziendali in materia di qualità, ambiente, sicurezza, responsabilità sociale e parità di genere.

Il Sistema Integrato per la gestione della Qualità, l'Ambiente, la Responsabilità Sociale e la Parità di Genere rappresenta uno strumento che **L'OBIETTIVO** utilizza per attuare la propria missione che, attraverso l'impegno costante del management per la definizione e l'attuazione degli obiettivi aziendali e la collaborazione del personale per il loro conseguimento, è mirato a conseguire:

- ✓ La soddisfazione Cliente attraverso:
 - *il rispetto dei **contratti**, dei **regolamenti** e delle **leggi** vigenti applicabili alle attività aziendali;*
 - *la crescita di **competitività** sul mercato;*
 - *la ricerca continua di elementi che migliorano la **qualità dei servizi** erogati;*
 - *la **comunicazione** con il cliente e la collettività allo scopo di recepirne le esigenze;*
 - *la **pianificazione** e la **realizzazione** di servizi in modo da soddisfare le esigenze degli utenti;*
 - *il coinvolgimento, la motivazione, l'addestramento e lo sviluppo delle **professionalità** di tutto il personale;*
 - *l'attuazione di un sistema di **miglioramento continuo** delle proprie attività per adeguarsi alle evoluzioni dei settori nei quali l'azienda opera e la gestione efficiente dei propri processi;*

✓ Il rispetto dei principi etici e della Responsabilità Sociale nei confronti dei dipendenti e della collettività compatibilmente con le risorse disponibili, attraverso:

- *il recepimento delle leggi nazionali e locali, dei contratti di lavoro, dei principi della **norma SA 8000** e delle convenzioni internazionali relative alla gestione del personale;*
- *il rifiuto di ogni forma di **discriminazione** sociale, coercizione o ingiuria verso il proprio personale;*
- *il **miglioramento continuo** delle condizioni di lavoro e delle azioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;*
- *la selezione e il controllo dei propri **fornitori** affinché assicurino le garanzie di rispetto dei principi etici a cui si uniforma l'azienda;*
- *la **diffusione dei principi** della Responsabilità Sociale all'esterno dell'azienda;*
- *l'avvio di **iniziative** a carattere sociale;*
- *la **comunicazione** dell'importanza della responsabilità sociale verso tutte le parti interessate anche mediante la stesura di un Bilancio Sociale e di un Codice Etico.*

✓ Il raggiungimento di una più equa parità di genere, perseguendo i seguenti obiettivi:

- **Cultura e strategia:** *miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo la capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, lotta e superamento di qualsiasi stereotipo, discriminazione o pregiudizio basato su questioni di genere.*
- **Governance:** *attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.*
- **Processi HR:** *attuazione di processi in ambito di Human Resources, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto della diversità.*
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** *capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e crescita interni e la relativa accelerazione.*
- **Equità remunerativa per genere:** *processi volti al bilanciamento della remunerazione in logica total rewards comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.*
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** *attuazione di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.*

La politica per la parità di genere parte dalla gestione dell'equità retributiva e di avanzamento di carriera nella vita lavorativa aziendale, sempre in linea con i CCNL settoriali applicati, altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda. L'OBIETTIVO, da sempre attenta alla tutela degli aspetti etico-sociali, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti con partner commerciali altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere. In particolare, L'OBIETTIVO si impegna ad attuare le seguenti azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi prefissati:

- *si impegna concretamente nel **welfare familiare**, tramite supporti concreti alle famiglie dei propri dipendenti in termini economici e/o in termini di flessibilità lavorativa oraria;*
- *sostiene attività e/o eventi volti a favorire la **parità di genere** e l'inclusione;*
- *favorisce la partecipazione agli **incontri formativi, webinar e dibattiti** dei propri lavoratori indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;*
- *promuove **politiche attive** per la parità di genere e l'inclusione mediante comunicazioni e **pubblicazioni** sul proprio sito internet e sui social media.*

Il coordinamento attuativo della presente politica è demandato al Responsabile dei Sistemi di Gestione.

✓ La prevenzione dell'inquinamento e la tutela, protezione ed il rispetto per l'ambiente:

- *adottando procedure che permettano di **minimizzare gli impatti ambientali** negativi;*
- *riducendo e rendendo **efficienti i consumi** di energia e di risorse naturali promuovendo ove possibili azioni che tengano conto del ciclo di vita;*
- *fissando **obiettivi e traguardi ambientali** da riesaminare periodicamente per migliorare con continuità gli aspetti ambientali dei processi lavorativi;*
- *ottemperando a tutte le **prescrizioni legali** vigenti in materia ambientale e a tutti i requisiti sottoscritti da L'OBIETTIVO.*
- *Ponendo la massima attenzione al cambiamento climatico promuovendo la corretta applicazione delle norme ISO, la formazione del personale e le buone prassi operative.*

✓ La prevenzione degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali:

- *mantenendo un Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro*
- *impegnarsi ad eliminare i pericoli e a ridurre gli infortuni;*
- *incluso l'impegno al soddisfacimento dei requisiti ed al miglioramento continuo del sistema di SSL;*
- *sviluppando la consapevolezza, le conoscenze e la cultura della Sicurezza a tutti i livelli attraverso corsi di formazione, informazione e addestramento appropriati, procedure, istruzioni e documentazione informativa;*
- *garantendo sempre la presenza di risorse umane ed attrezzature adeguate a garantire condizioni di salubrità e sicurezza;*
- *creando un ambiente di lavoro salubre che consenta ai dipendenti di contribuire con soddisfazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali e di sviluppare proficuamente le proprie capacità professionali;*
- *investendo in strumenti per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori mediante l'utilizzo di prodotti, attrezzature e macchinari più sicuri selezionati anche attraverso il coinvolgimento dei fornitori;*
- *coinvolgendo tutti gli addetti al servizio prevenzione e protezione, in particolare i lavoratori e loro rappresentanti alla definizione delle misure che minimizzano i rischi aziendali;*
- *coinvolgendo i fornitori esigendo da loro beni e servizi non nocivi per la salute e sicurezza;*
- *proseguendo attivamente miglioramenti degli aspetti di rischio incidenti come indicato nel Piano di Miglioramento aziendale;*
- *verificando le condizioni di sicurezza dei lavoratori mediante la consultazione dei loro rappresentanti per la sicurezza;*
- *controllando e migliorando l'efficienza del Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro mediante l'esecuzione corretta di verifiche ispettive interne, azioni correttive e riesame del Sistema stesso;*

- essendo continuamente aggiornati ed attenti al rispetto delle leggi dello Stato, delle normative contrattuali, di sicurezza del lavoro ed ambientali;
- attuando tutte le misure di prevenzione dei rischi note in base allo stato delle conoscenze e della tecnica.
- definendo annualmente obiettivi concreti per migliorare la tutela della sicurezza, controllandone periodicamente l'evoluzione;

Si fa presente che **L'OBIETTIVO** ha da tempo istituito, in accordo con i dettami normativi, un canale di segnalazione raggiungibile nella sezione "*chi siamo*" - "*informativa whistleblowing*" del sito aziendale, la cui gestione è affidata alla funzione esterna competente. Inoltre, con il supporto del RLSA8000 e dei referenti locali, il SPT gestisce il sistema di segnalazione SA8000. In caso di mancata risposta o azione da parte della funzione Sistemi di Gestione entro 90 giorni dall'inoltro del reclamo, è possibile inoltrare un appello nei confronti di una decisione relativa alla certificazione dell'Organizzazione, purché si fornisca l'evidenza oggettiva di una seria violazione alla specifica SA 8000, ai seguenti istituti:

ENTE DI CERTIFICAZIONE: SI Cert Italy S.r.l. Via La Spezia, 90, 43125 Parma, Italia, Tel: 800/983873, E-mail: reclamis8000@sicert.net

in caso di mancata risposta da parte di SI Cert Italy S.r.l. entro 90 gg. dall'attivazione della procedura di appello, rivolgendosi a:

SAAS, 15 West 44th Street, 6th Floor, New York, NY 10036, tel: (212) 684-1414 fax: (212) 684-1515, E-mail: saas@saasaccreditation.org

La Direzione si impegna inoltre ad esaminare e valutare in modo critico, sistematico ed oggettivo l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo del Sistema di Gestione Integrato di **L'OBIETTIVO**, sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti ed analizzando i risultati delle Verifiche Ispettive Interne. Informare, coinvolgere e rendere consapevole il personale dell'importanza del proprio ruolo in azienda, sono impegni costanti della Direzione e rappresentano un'ulteriore testimonianza della volontà della Direzione stessa di raggiungere gli obiettivi prefissati.

La presente Politica viene diffusa al personale e a tutte le parti sociali interessate per mezzo degli strumenti di comunicazione di cui dispone l'azienda.

Modugno, 18/05/2026

Il Consigliere Delegato p.t.

Per. Agr. Carenza Donato