

## POLITICA AZIENDALE

Subsoil svolge l'attività di consulenza nei campi della geologia applicate, dell'ingegneria civile, strumentale, infrastrutturale, geotecnica e della direzione lavori, proponendo un'elevata qualità dei servizi svolti, ritenendo elementi qualificanti della propria attività i seguenti aspetti:

- **Esecuzione, con risorse interne, dell'intero ciclo della consulenza**, a partire dalla pianificazione delle indagini geologiche e geotecniche in sito e in laboratorio, strutturale, infrastrutturale e alla direzione lavori in conformità con la vigente legislazione e con gli standard definiti dai regolamenti emessi dalle associazioni e dagli istituti nazionali e internazionali operanti nel settore.
- **Costante aggiornamento tecnico -scientifico** nel campo della geologia, della meccanica e ingegneria delle rocce e, in generale, dell'ingegneria civile geotecnica, strutturale, infrastrutturale e della direzione lavori.
- **Elevata specializzazione nell'utilizzo dei metodi numerici** nelle applicazioni dell'ingegneria civile geotecnica e strutturale
- **Rispetto delle prescrizioni legislative e dei requisiti normativi applicabili**, cogenti in merito alla qualità del prodotto/servizio offerto al cliente, alla salvaguardia ambientale e alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori



## **Vision:**

“Subsoil service”: il futuro appartiene a chi ha il coraggio di essere differente.



## **Mission:**

Dedichiamo le nostre energie all’effettuazione di servizi relative alle indagini geologiche e geotecniche. Forniamo servizi evoluti, proponendo soluzioni tecniche sostenibili e innovative. La “Politica per la qualità” di Subsoil è lo strumento principale attraverso il quale concretizzare questo impegno, dalla direzione a tutti i collaboratori dell’azienda, insieme al rispetto di obiettivi di performance del cliente, dei requisiti normativi richiesti e della norma UNI EN ISO 9001:2015.

Viene offerto un Sistema completo di servizi al cliente anche grazie alla Soa OS20B II relativa alle indagini geognostiche.

Si tratta di un tipo di indagine di grande rilievo in un momento come quello in cui viviamo, caratterizzato da una profonda attenzione verso l’ambiente e le modifiche in atto a causa dell’intervento umano.



## **BUSINESS ORIENTED**

Mantenere un approccio professionale in cui l’esigenza e l’esperienza del cliente è messa al centro dell’attenzione in un approccio di miglioramento continuo. Questo consente l’instaurarsi di *business partnership* proficue che vanno oltre il servizio tradizionalmente inteso.



## **IL RUOLO SOCIALE DELL’AZIENDA**

Le persone sono la risorsa della nostra azienda: la loro crescita umana e professionale è il vero valore aggiunto della nostra realtà.



## **TECNOLOGIA E SOSTENIBILITÀ**

L’innovazione tecnologica va di pari passo con efficacia ed efficienza produttiva di servizi, tale convinzione è supportata anche dalla valutazione della sostenibilità dell’azienda con report ESG trimestrali



#### **PREMIUM QUALITY**

La qualità dei nostri servizi ottenuti attraverso il rispetto della normative iso 9001:2015 e rafforzata con l'ottenimento dell'ambientale iso 14001:2015



#### **CONTAMINAZIONE PROFESSIONALE**

Integriamo la varietà delle esperienze professionali nelle soluzioni offerte ai nostri clienti, anche tramite reti imprenditoriali, partnership professionali ed accademiche. Questo approccio consente anche l'arricchimento di *know-how* aziendale, prezioso patrimonio di un'organizzazione avanzata come SUBSOIL.



#### **BUSINESS CONTINUITY**

Pur nascendo come micro azienda , crediamo fortemente in un modello di gestione manageriale dove la continuità d'impresa e la valutazione dei rischi (*risk management*) sono sensibilità quotidianamente sperimentate nella *governance*. L'impegno al miglioramento continuo viene prima di tutto dalla direzione attraverso il costante aggiornamento del modello di business aziendale (*business model*) inteso anche come strumento di condivisione e coinvolgimento motivazionale del manager.

Questo per Subsoil significa fare impresa oggi: innovazione, sostenibilità, responsabilità al servizio del miglioramento continuo, giorno dopo giorno.

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

### Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

### Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.



## **POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

### **POLITICHE:**

#### **SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere

#### **GESTIONE DELLA CARRIERA**

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo della carriera sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere

#### **EQUITÀ SALARIALE**

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

## GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento (in collaborazione con Responsabile di Funzione e il Resp. Risorse Umane)
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del

## CONTROLLO DOCUMENTO

Rev.	00
<b>CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)</b>	
Data di emissione del documento	15/10/2024
Autore	
La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:	
Stato del documento	<input type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

## PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere