

	Politica integrata per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e la parità di genere	Rev.	4
		Del	01.09.2025
		Pag.	1 di 7

IL NOSTRO OBIETTIVO PRIMARIO:

Una crescita equilibrata, perseguita e costruita attraverso il progressivo consolidamento dei risultati lavorando, passo dopo passo, in un clima aziendale positivo e motivato, nel rispetto della normativa vigente e di ogni altro requisito sottoscritto in materia di qualità, ambiente e di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro al fine di contenere gli impatti originati dalle proprie attività, prevenire qualsiasi forma di inquinamento accidentale, prevenire gli infortuni e le malattie professionali ed avere un approccio per processi HLS basato sul risk assessment, con la finalità di monitorare attraverso un sistema di obiettivi ed indicatori le performance aziendali e di definire opportunità di miglioramento continui.

Siamo convinti che il successo professionale passi attraverso la soddisfazione di tutte le parti interessate, e pensiamo di poter riuscire nel nostro intento, continuando a mantenere una forte reattività alle richieste e agli spunti che provengono dal mercato, comunque e sempre nel rispetto dell'ambiente circostante, patrimonio comune e della salute e della sicurezza dei lavoratori e di ogni altra parte interessata (personale dei clienti, dei fornitori, visitatori e persone comunque prossime alle aree di svolgimento della nostra attività).

A tal fine, riteniamo:

1) Elemento cardine "interno":

- lavorare in sicurezza con personale soddisfatto e motivato attraverso il riconoscimento del contributo della persona e del suo lavoro;
- rispettare l'ambiente circostante, tenendo sempre sotto controllo le problematiche ambientali in virtù dei cambiamenti interni e di business;
- il rispetto di tutte le norme cogenti;
- il controllo continuo di tutti i processi aziendali e del contesto circostante.

2) Elemento cardine esterno:

- la costruzione di rapporti con i fornitori di piena collaborazione, nel rispetto degli impegni reciproci.

Il sistema di gestione integrato adottato dalla **EUR.CO.MA.S. srl** rappresenta lo strumento attraverso il quale conseguire, nonché monitorare, il raggiungimento degli obiettivi fissati periodicamente per l'attuazione della presente politica.

GESTIONE AMBIENTALE

Strumenti essenziali nella Gestione Ambientale, e presupposto per il mantenimento di un rapporto positivo e rispettoso con la comunità circostante e con le autorità:

- L'individuazione, valutazione e controllo degli impatti ambientali delle attività in corso;
- La valutazione a priori degli impatti ambientali delle attività future al fine attuare scelte "consapevoli" verso

	Politica integrata per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e la parità di genere	Rev.	4
		Del	01.09.2025
		Pag.	2 di 7

soluzioni tecnologiche che consentano una minimizzazione e **progressiva riduzione degli impatti ambientali e climatici**;

- Il coinvolgimento dei fornitori al fine di ridurre gli impatti indiretti;
- Il pieno coinvolgimento ed impegno del personale ad ogni livello, con piani ed attività di informazione e formazione, e la **promozione di una cultura aziendale basata sulla consapevolezza climatica**;
- L'attuazione di comportamenti di assoluta trasparenza;
- Impegno ad una cooperazione con gli enti di controllo e sorveglianza preposti;
- Impegno nell'attuazione di procedure atte al rilievo e al trattamento di condizioni di non conformità;
- definizione di mezzi e responsabilità commisurate ai rischi per l'attuazione di azioni correttive preventive in caso di inosservanza della Politica, degli obiettivi o della legislazione applicabile in materia di ambiente.

L'impegno di **EURCOMAS** è volto a gestire la propria attività in modo responsabile e sostenibile, tenendo conto dell'intero impatto sull'ambiente e sui cambiamenti climatici, lavorando per migliorare la propria performance su argomenti specifici come il consumo energetico e le emissioni di gas serra, il consumo e lo scarico dell'acqua, l'inquinamento atmosferico e la gestione dei rifiuti.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Strumenti essenziali per garantire l'efficace funzionamento del sistema, per quanto attiene alle problematiche in materia di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro:

- Il monitoraggio continuo delle attività al fine di rilevare ogni variazione nei pericoli e nei relativi rischi;
- un sistema reattivo di adeguamento delle misure già predisposte, per l'eliminazione e/o la riduzione dei rischi individuati;
- un approccio proattivo in ogni decisione su mutamenti organizzativi che possa comportare nuovi pericoli/rischi per la SSL, e la conseguente ricerca di soluzioni migliorative che vadano progressivamente a ridurre gli stessi;
- l'attività continua di formazione e sensibilizzazione del personale, al fine di renderlo parte attiva del sistema, consapevole dei diritti e degli obblighi nei confronti di se stessi e dei propri colleghi;
- il mantenimento di un dialogo costruttivo con i clienti e con i fornitori per una corretta valutazione dei rischi ed una adeguata e tempestiva comunicazione degli stessi e delle conseguenti misure alle parti interessate;
- la definizione di indicatori per il monitoraggio periodico delle prestazioni del sistema al fine di definire obiettivi di miglioramento adeguati e coerenti;
- una pianificazione razionale con assegnazione delle risorse idonee al raggiungimento degli obiettivi definiti.

RESPONSABILITA' SOCIALE

EUR.CO.MA.S. in relazione alla Responsabilità Sociale è consapevole del proprio ruolo ed intende caratterizzarsi come operatore di eccellenza, nel suo settore specifico e nel proprio mercato di riferimento.

EUR.CO.MA.S.:

- considera i propri dipendenti una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo

	Politica integrata per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e la parità di genere	Rev.	4
		Del	01.09.2025
		Pag.	3 di 7

sviluppo professionale e personale;

- considera i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione delle attività, ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considera i propri clienti e tutte le parti interessate come elemento fondamentale del successo, lavorando per la loro soddisfazione anche sulle regole di rispetto della responsabilità sociale.

A tale fine è un impegno formale di EUR.CO.MA.S.:

- rispettare tutti i requisiti della norma presa come riferimento e cioè la SA 8000_2014;
- conformarsi a tutte le leggi nazionali e a tutti i requisiti cogenti applicabili, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la responsabilità sociale, definendo nell'ambito delle riunioni di riesame della direzione obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

È volontà di EUR.CO.MA.S. SRL che vengano seguiti a tutti i livelli aziendali, sia internamente sia esternamente, i seguenti principi e requisiti:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

- ✚ Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti
- ✚ È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore;
- ✚ Rispetto del diritto ad un salario dignitoso in linea con gli standard legali o minimi di settore, o con i contratti collettivi. Sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre a fornire qualche guadagno discrezionale.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

- ✚ Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo;
- ✚ Non utilizzo, nell'organizzazione, di lavoro infantile e comunque di persone di età inferiore a 18 anni vista la tipologia di lavoro poiché, in ottemperanza alle norme vigenti, l'impiego di manodopera minorile non deve rappresentare un mezzo di sfruttamento economico;
- ✚ Anche se non previsto, nel caso in cui EUR.CO.MA.S. SRL CONSULITNG dovesse trovare a lavorare giovani lavoratori, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno, tenendo in considerazione che non si deve attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale e non devono essere esposti a rischi relativi alla loro salute e sicurezza. In tali casi EUR.CO.MA.S. SRL CONSULITNG fornirà adeguato sostegno finanziario;
- ✚ EUR.CO.MA.S. SRL CONSULITNG ripudia l'impiego di personale vittima della tratta di esseri umani.

	Politica integrata per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e la parità di genere	Rev.	4
		Del	01.09.2025
		Pag.	4 di 7

LAVORO COATTO

-  Rifiuto dell'impiego e del sostegno di lavoro forzato o coatto;
-  È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;
-  Rifiuto dal trattenere documenti di identità in originale o di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro;
-  Rispetto dei principi contenuti nella Convenzione ILO 29.

PRATICHE DISCIPLINARI

-  EUR.CO.MA.S. SRL tratta tutto il personale con dignità e rispetto;
-  I provvedimenti disciplinari avvengono in conformità alla normativa vigente e agli accordi collettivi applicati.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

-  Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro;
-  EUR.CO.MA.S. SRL mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato al fine di prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possono verificarsi durante, in conseguenza o in relazione a pratiche lavorative;
-  L'Organizzazione nella valutazione dei rischi tiene in considerazione anche le lavoratrici puerpere, in gravidanza ed in allattamento;
-  Laddove l'Organizzazione non riesca a ridurre o eliminare le cause di ogni rischio sul luogo di lavoro fornirà al personale appropriati DPI a proprie spese.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

-  Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;
-  EUR.CO.MA.S. SRL non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti;
-  I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

-  Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto;
-  EUR.CO.MA.S. SRL garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia;
-  Il ricorso allo straordinario deve essere effettuato solo in casi eccezionali e nel rispetto delle leggi vigenti, le contrattazioni collettive e gli standard di settore.

PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

-  Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione;
-  È vietata qualsiasi forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere,

	Politica integrata per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e la parità di genere	Rev.	4
		Del	01.09.2025
		Pag.	5 di 7

orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;

- ✚ È vietata 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.

EUR.CO.MA.S. SRL si impegna a:

- ✚ Definire ed aggiornare annualmente la presente “Politica di Responsabilità Sociale” ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- ✚ Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- ✚ Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- ✚ Comunicazione dei risultati delle performance sulla responsabilità sociale sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- ✚ Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- ✚ Nominare un rappresentante della direzione e favorire l'elezione di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- ✚ Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- ✚ Pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

PARITA' DI GENERE

EUR.CO.MA.S. SRL intende mettere in campo azioni concrete che risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione. EUR.CO.MA.S. SRL, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna in azienda, 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 di essi, EUR.CO.MA.S. SRL ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui EUR.CO.MA.S. SRL si ispira, sono associati degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico aziendale, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare e che costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022 e le esigenze delle donne presenti azienda, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

	Politica integrata per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e la parità di genere	Rev.	4
		Del	01.09.2025
		Pag.	6 di 7

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

EUR.CO.MA.S. SRL 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
- ✚ I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- ✚ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- ✚ La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

EUR.CO.MA.S. SRL è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. Nella prospettiva del miglioramento, le carriere del personale interno sono gestite 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
- ✚ Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere.
- ✚ Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

	Politica integrata per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e la parità di genere	Rev.	4
		Del	01.09.2025
		Pag.	7 di 7

EQUITÀ SALARIALE

In fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale si intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. EUR.CO.MA.S. SRL 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, sono rispettati 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

EUR.CO.MA.S. SRL 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. EUR.CO.MA.S. SRL sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ✚ La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, 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
- ✚ EUR.CO.MA.S. SRL assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- ✚ Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

CONCiliaZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

EUR.CO.MA.S. SRL 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:

- ✚ Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- ✚ EUR.CO.MA.S. SRL adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- ✚ EUR.CO.MA.S. SRL 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

	Politica integrata per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e la parità di genere	Rev.	4
		Del	01.09.2025
		Pag.	8 di 7

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione repressione del fenomeno a tolleranza zero. EUR.CO.MA.S. SRL 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 molesti
- ✚ Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

L'Amministratore Unico

EUR.CO.MA.S. s.r.l.
L'Amministratore Unico
 Anna Maria Pizzardi