



La Direzione ha stabilito la Politica aziendale per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e la Parità di genere relativa al seguente scopo di certificazione:

PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI PULIZIA CIVILE E INDUSTRIALE, DISINFEZIONE, SANIFICAZIONE, TRATTAMENTO DI SUPERFICI PREGIATE, DISINFESTAZIONE, DERATTIZZAZIONE E FACCHINAGGIO.

La Clean System group s.r.l., con la consultazione del Responsabile dei Lavoratori Sicurezza (RLS), ha stabilito, attuato e mantenuto una Politica per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e la Parità di genere che, all'interno del campo di applicazione definito:

- ⇒ risulta appropriata alle finalità e al contesto dell'Organizzazione e supporta i suoi indirizzi strategici
- ⇒ risulta appropriata alla natura, dimensione e impatti ambientali delle proprie attività e servizi
- ⇒ è adeguata alla natura e all'entità dei rischi sulla sicurezza sul lavoro e tutela della salute
- ⇒ includere l'impegno a prevenire lesioni e malattie professionali
- ⇒ costituisce un quadro di riferimento per fissare gli obiettivi per la qualità, l'ambiente e la sicurezza
- ⇒ comprende un impegno a soddisfare i propri requisiti applicabili e obblighi di conformità
- ⇒ comprende un impegno alla protezione ambientale, inclusa la prevenzione all'inquinamento
- ⇒ pone particolare attenzione alla formazione e addestramento del personale
- ⇒ comprende un impegno per il miglioramento del sistema di gestione per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e la Parità di genere al fine di accrescerne le prestazioni
- ⇒ soddisfa i propri requisiti applicabili e gli obblighi di conformità in relazione ai propri pericoli relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, alla tutela dell'ambiente e agli altri requisiti del Sistema Integrato
- ⇒ include l'impegno ad essere conformi alla legislazione vigente applicabile ed agli altri requisiti che l'Organizzazione decide di sottoscrivere in relazione ai propri pericoli SSL, alla tutela dell'ambiente e agli altri requisiti del Sistema Integrato
- ⇒ risulta conforme ai requisiti prescritti dalle Norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2023 e UNI/PdR 125:2022
- ⇒ previene, controlla e monitora la riduzione degli impatti ambientali che derivano da aspetti ambientali significativi
- ⇒ pone particolare attenzione a tutti i fattori di rischio applicabili in Azienda e ai possibili rischi a cui i lavoratori sono esposti in modo da minimizzare la possibilità di accadimento attraverso:
 - la dotazione di dispositivi di protezione individuale
 - la predisposizione di dispositivi di protezione collettivi
 - la presenza di segnaletica e cartellonistica ammonitrice adeguata
 - la messa in sicurezza e la manutenzione programmata dei mezzi, dei macchinari e delle attrezzature di lavoro
 - condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro
 - l'eliminazione dei pericoli e a ridurre i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro
 - l'addestramento operativo del personale per l'uso in sicurezza delle attrezzature di lavoro
 - la formazione e informazione del personale sulle tematiche della sicurezza
- ⇒ adotta, nelle proprie attività, tutte le misure necessarie ad evitare danni alla salute del personale dipendente e di terzi
- ⇒ garantisce ai propri lavoratori la possibilità di lavorare in un ambiente idoneo, sicuro e conforme alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza



- ⇒ coinvolge e responsabilizza il personale aziendale, nelle attività di tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, mediante programmi di informazione e formazione, soprattutto per le funzioni coinvolte in attività con ricadute ambientali
- ⇒ promuove attraverso corsi interni ed esterni l'addestramento/formazione dei dipendenti in materia di sicurezza durante le operazioni di carico/scarico e lo svolgimento del servizio
- ⇒ opera in modo da evitare, per quanto possibile, gli eventuali incidenti che possono avvenire durante l'attività lavorativa; la CLEAN SYSTEM GROUP S.R.L. è consapevole infatti che, nei limiti del possibile, gli infortuni, se prevenuti, possono essere evitati
- ⇒ proibisce l'uso, il possesso e la distribuzione di sostanze stupefacenti e di alcolici
- ⇒ invita tutti i dipendenti che si trovassero in condizioni di dipendenza da sostanze stupefacenti e di alcolici a sospenderne il consumo ed a sottoporsi ad adeguate cure mediche
- ⇒ adotta tutte le azioni necessarie nei confronti dei dipendenti che facciano abituale consumo di alcool e droghe compromettendo la sicurezza propria e della comunità in cui operano
- ⇒ adotta misure preventive e di emergenza volte a ridurre al minimo eventuali cause di infortunio/incidente e ad evitare danni alla salute del personale dipendente e di terzi
- ⇒ adotta idonee azioni correttive a fronte di incidenti/infortuni e non conformità
- ⇒ effettua periodici riesami di incidenti, infortuni e situazioni di rischio in genere al fine di verificare l'efficacia delle azioni correttive intraprese
- ⇒ adotta le misure necessarie per prevenire incidenti, imprevisti e situazioni di emergenza, nonché ridurre gli impatti ambientali che conseguono al loro verificarsi

Alla luce di quanto sopra esposto la Direzione ha stabilito la Politica aziendale per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza nei seguenti punti:

VERSO L'ORGANIZZAZIONE E LE PARTI INTERESSATE

- ⇒ essere conformi ai requisiti cogenti per leggi e normative applicabili a tutte le attività svolte dall'Organizzazione in materia di Qualità, Ambiente, Sicurezza e parità di genere
- ⇒ essere conformi ai requisiti prescritti dalle Norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2023e UNI/PdR 125:2022
- ⇒ porre particolare attenzione alle innovazioni tecnologiche e metodologiche al fine di migliorare il prodotto offerto ai nostri Clienti e le prestazioni dell'Organizzazione in materia di qualità, ambiente, sicurezza
- ⇒ instaurare in modo permanente un rapporto di trasparenza e confronto con tutte le parti interessate sugli aspetti ambientali e di sicurezza connessi alle attività aziendali rendendo pubblici, e disponibili a chiunque ne faccia richiesta, la presente politica aziendale, gli obiettivi e i traguardi stabiliti e conseguiti, nonché la documentazione del Sistema Integrato



VERSO IL CLIENTE

⇒ perseguire la soddisfazione dei nostri Clienti facendo leva:

- sulla Certificazione del Sistema Integrato come garanzia dell'affidabilità dell'Organizzazione e dell'efficienza aziendale
- sul rispetto dei requisiti contrattuali definiti nell'offerta/contratto
- nel dimostrarli, attraverso evidenze oggettive, che il servizio erogato rappresenta, per il Cliente stesso, la soluzione a reali necessità da lui esplicitate
- sulla corretta interpretazione di necessità implicite che il Cliente non è riuscito a precisare in modo del tutto chiaro e completo

⇒ considerare il Cliente come il nostro più efficace agente commerciale

VERSO IL PERSONALE E PER LA PREVENZIONE E PROTEZIONE DEI LAVORATORI

⇒ considerare le persone coinvolte nei programmi aziendali come l'evidenza dell'immagine aziendale presso il Cliente

⇒ porre particolare attenzione alla formazione e addestramento del personale in modo che esso sia:

- costituito da persone qualificate e affidabili
- costituito da persone abituate ad una corretta etica comportamentale e professionale
- responsabilizzato sull'importanza delle mansioni a lui affidate
- motivato al conseguimento degli obiettivi aziendali

⇒ porre particolare attenzione a tutti i fattori di rischio correlati alle attività aziendali e ai servizi erogati a cui i lavoratori sono esposti in modo da minimizzare la possibilità di accadimento attraverso:

- la dotazione di dispositivi di protezione individuale adeguati
- istruzioni operative che riportano anche modalità comportamentali da seguire per la prevenzione e protezione dei lavoratori e per la tutela dell'ambiente
- l'addestramento operativo del personale per l'uso in sicurezza delle attrezzature di lavoro
- il coordinamento della sicurezza con il Cliente

⇒ sensibilizzare, coinvolgere e rendere consapevole tutto il personale ad adottare atteggiamenti e comportamenti di rispetto verso l'ambiente e la sicurezza:

- sul proprio posto di lavoro
- presso il Cliente

⇒ adottare misure preventive e di emergenza volte a ridurre al minimo eventuali cause di infortunio/ incidente

⇒ adottare, nelle proprie attività, tutte le misure necessarie ad evitare danni alla salute del personale dipendente e di terzi

⇒ operare in modo da evitare, per quanto possibile, gli eventuali incidenti che possono avvenire durante l'attività lavorativa. L'Organizzazione è infatti consapevole che, nei limiti del possibile, gli infortuni, se prevenuti, possono essere evitati

⇒ nell'ottica della prevenzione dei rischi, sensibilizzare e rendere consapevole tutto il personale sull'importanza di segnalare gli incidenti e i mancati incidenti

⇒ organizzare gli spazi di lavoro in conformità ai requisiti cogenti e ai concetti di salubrità, agibilità e comodità



VERSO I FORNITORI

- ⇒ avvalersi di fornitori che garantiscano il rispetto dei requisiti cogenti in materia di Qualità, Ambiente, Sicurezza e Parità di genere
- ⇒ acquistare prodotti/servizi che garantiscano il livello di prestazioni aziendali definite dall'Organizzazione in materia di Qualità, Ambiente, Sicurezza e Parità di genere
- ⇒ sensibilizzare, coinvolgere e rendere consapevoli i fornitori tutti sulla politica aziendale e sui comportamenti da adottare nel rispetto della sicurezza e dell'ambiente

VERSO IL TERRITORIO E L'AMBIENTE

- ⇒ nel rispetto dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento, porre particolare attenzione:
 - al consumo delle risorse naturali
 - al consumo delle risorse energetiche
 - al consumo dei prodotti e delle sostanze pericolose utilizzati per l'erogazione del servizio
 - al recupero, riciclaggio e smaltimento dei rifiuti prodotti
- ⇒ adottare misure preventive e di emergenza volte a ridurre al minimo eventuali cause di inquinamento come:
 - inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle falde acquifere
 - inquinamento dell'aria per inefficienza delle attrezzature utilizzate per l'erogazione del servizio
 - inquinamento acustico per l'utilizzo di attrezzature particolarmente rumorose
- ⇒ perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. sono:

- ⇒ **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ:**
 - CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutte le organizzazioni a cui fornisce i propri servizi
 - CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. si impegna, nei confronti del personale, a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici
- ⇒ **CORRETTEZZA E TRASPARENZA:**
 - CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. Tutte le attività vengono svolte con impegno e correttezza in conformità alle normative vigenti e alle modalità operative interne
 - CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo
- ⇒ **VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE:**
 - La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia
 - CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale



⇒ TUTELA DELLA PERSONA:

- CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro
- I rapporti tra dipendenti sono improntati su principi di una civile convivenza e si svolgono nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno

⇒ CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE:

- CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. vigila affinché nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni
- Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore di CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l., ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha la facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nel Regolamento molestie

L'attenzione con la quale CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è finalizzato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ⇒ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- ⇒ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile
- ⇒ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale
- ⇒ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l., in coordinamento con il Comitato Guida, ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di gestione al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. si impegna:

- ⇒ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità
- ⇒ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti
- ⇒ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata
- ⇒ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e dell'emancipazione femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile
- ⇒ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'emancipazione femminile



POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. ha adottato politiche più specifiche sulla parità di genere che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. ha sviluppato le seguenti politiche specifiche:

- ⇒ Selezione ed assunzione (recruitment)
- ⇒ Gestione della carriera
- ⇒ Equità salariale
- ⇒ Genitorialità, cura
- ⇒ Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- ⇒ Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

POLITICA DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nella propria organizzazione rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- ⇒ La selezione della persona candidata viene effettuata in maniera neutrale rispetto al genere
- ⇒ I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza
- ⇒ La selezione non prevede domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- ⇒ La selezione considera la presenza delle donne e degli uomini nell'organico in modo non discriminante rispetto al totale delle persone presenti
- ⇒ I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di servizio, di riporto al vertice e con delega al budget, vengono distribuiti in maniera equilibrata
- ⇒ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità non influenzata dal genere
- ⇒ La selezione considerare le percentuali di donne e uomini, il cui contratto prevede una remunerazione variabile, non discriminante



POLITICA DI GESTIONE DELLA CARRIERA

CLEAN SYSTEM GROUP s.r.l. è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di carriera intende riferirle 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 viene effettuata in modo non discriminante
- ⇒ La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono 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 assicura 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 viene effettuato in modo non discriminare in base al genere
- ⇒ Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

POLITICA DI COMUNICAZIONE

L'organizzazione riconosce l'importanza della comunicazione interna aziendale quale strumento di condivisione delle informazioni istituzionali e veicolo motivazionale nei confronti del personale. La comunicazione interna persegue gli obiettivi di:

- ⇒ creare un modello e uno stile comunicativo volto a generare un flusso costante di informazioni per i dipendenti
- ⇒ assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale
- ⇒ promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere
- ⇒ predisporre e diffondere alle proprie parti interessate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere
- ⇒ basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità, etc.) sulla responsabilità, evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere
- ⇒ facilitare la comprensione delle strategie adottate
- ⇒ diffondere l'identità e i valori aziendali



POLITICA DI 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

POLITICA DI GENITORIALITÀ E 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 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
- ⇒ L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)

POLITICA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

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:

- ⇒ 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



POLITICA DI 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 molesti
- ⇒ Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Alatri, 2 febbraio 2026

Clean System Group s.r.l.
L'Amministratore

Il Direttore Generale (DG)

Roberto Frasca

