

Politica del Sistema di Gestione Integrato (PSGI)

UNI EN ISO 9001:2015; UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2024; UNI/PdR 125:2022

Il presente documento costituisce l'impegno della direzione di Lotrek Società Cooperativa nel mantenere attivo il sistema di gestione integrato, basato sulle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2024 e UNI/PDR 125:2022.

La Direzione aziendale intende perseguire una moderna gestione della qualità puntando ad una ottimale organizzazione delle risorse per ottenere un servizio efficiente ed efficace.

La Direzione si impegna ad applicare le regole stabilite nel *Manuale del sistema di gestione integrato (MGSi)*, nell'analisi dei rischi e nelle procedure di sistema e, inoltre, a verificare l'applicazione, da parte di tutto il personale, accertando periodicamente che i requisiti definiti siano sistematicamente applicati e mantenuti.

Lotrek Società Cooperativa opera con particolare attenzione ai principi ed agli obiettivi di riferimento di seguito elencati:

- ✓ Pianificare e svolgere i servizi secondo le richieste del cliente e le regole definite nel sistema di gestione integrato;
- ✓ Rispettare le esigenze dei clienti;
- ✓ Ottenere la soddisfazione del cliente in relazione ai servizi erogati;
- ✓ Coinvolgere attivamente il personale nella realizzazione della politica del sistema di gestione integrato;
- ✓ Promuovere e sostenere iniziative di formazione per lo sviluppo professionale del personale, per la diffusione dei valori di qualità, parità di genere e sicurezza delle informazioni;
- ✓ Assicurare le risorse necessarie al mantenimento del sistema di gestione integrato;
- ✓ Riesaminare periodicamente la valutazione del rischio aziendale al fine di verificarne la congruenza con le attività svolte dall'azienda.
- ✓ Garantire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Aziendale Integrato;
- ✓ Migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e della comunità in cui opera coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile;
- ✓ Operare nel rispetto delle norme applicabili al contesto aziendale;
- ✓ Gestire tempestivamente possibili cambiamenti riguardanti i servizi;
- ✓ Controllare i propri fornitori al fine di assicurare un servizio affidabile;

In merito alla sicurezza delle informazioni, Lotrek Società Cooperativa si impegna a:

- ✓ Proteggere le informazioni trattate in modo da garantirne integrità e riservatezza;
- ✓ Proteggere i dati personali conservati ai sensi della normativa e dei regolamenti vigenti;

- ✓ Proteggere le soluzioni informatiche progettate ed implementate;
- ✓ Valutare i rischi relativi alla gestione dei dati e delle informazioni con particolare attenzione alle minacce che possono impattare su: riservatezza, integrità, disponibilità del dato;
- ✓ Applicare in maniera sistematica i requisiti di Legge cogenti e ogni altro requisito / norma / regolamento significativo in ambito sicurezza dei dati e delle informazioni;
- ✓ Prevenire gli eventi negativi in materia di sicurezza dei dati e delle informazioni (es. sottrazione, perdita, violazione del dato);
- ✓ Collaborare con fornitori qualificati rispetto ai requisiti di sicurezza nella gestione dei dati e delle informazioni.

Lotrek Società Cooperativa adotta, oltre la politica Generale, un secondo livello di politiche per la sicurezza delle informazioni, specifiche su alcune tematiche richieste dalla norma:

- ✓ Politica per il controllo degli accessi
- ✓ Politica dell'impiego di controlli crittografici
- ✓ Politica di schermo e scrivania puliti
- ✓ Politica di backup
- ✓ Politica per il trasferimento delle informazioni
- ✓ Politica per la sicurezza nei rapporti con i fornitori

In merito alla parità di genere, Lotrek Società Cooperativa riconosce la parità di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda.

Pertanto, l'azienda si impegna:

- ✓ A promuovere annualmente la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione inerenti principi etici e best practice relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità e work life balance;
- ✓ Ad applicare principi, obiettivi e indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile e del contesto aziendale;
- ✓ A garantire, anche attraverso l'adozione di specifiche politiche interne, di un Piano Strategico e di un Sistema di Gestione Integrato dedicato, che:
 - o Nessun tipo di discriminazione venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale fino ai più elevati livelli di carriera passando attraverso la quotidiana routine lavorativa;

- o Venga favorita, supportata e valorizzata la maternità/genitorialità in tutte le sue fasi tutta la propria comunicazione, sia essa interna o esterna, risulti allineata ai valori della parità di genere / siano messe in campo tutte le necessarie attività di prevenzione affinché nessuna forma di abuso fisico, verbale o digitale possa avvenire sul luogo di lavoro;
- o La propria Politica per la parità di genere, e ogni suo eventuale aggiornamento, venga comunicato e diffuso all'interno dell'azienda e resa disponibile sul proprio sito;
- o Venga assegnato il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di questo piano;
- o Venga nominato un Comitato Guida (CG) per l'efficace adozione e applicazione del GEP
- ✓ Sul tema della genitorialità e della conciliazione vita lavoro a tale scopo ritiene importante definire il proprio impegno, seppur tenendo conto delle necessità di svolgimento delle attività operative connesse ai contratti di collaborazione, nei confronti delle donne che in seguito alla maternità possono avere necessità di attivare periodi di smart working o di altri strumenti per la conciliazione della vita e del lavoro.
- ✓ A garantire la conservazione del livello e del posto di lavoro alla donna al rientro dal periodo di maternità.
- ✓ Ad incentivare durante il periodo di maternità e azioni finalizzate al conseguimento e miglioramento di competenze a favore della persona e dell'organizzazione.

Infine, la Direzione, a seguito di un'approfondita analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del piano strategico per ciascuno dei quali il CG dovrà identificare specifici KPI e prevederne un monitoraggio periodico:

1. Cultura e Strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro

Data

30/06/2025

Legale Rappresentante
Marco Bellomo

CEO
Filippo Gruni