

Codice	Revisione n.1	Pagina
POLQUA-PDG	20/01/2026	1 di 6

Politica integrata per la Qualità, la Prevenzione alla Corruzione e la Parità di Genere

Con la presente portiamo a Vostra conoscenza l'obiettivo di implementare nella nostra Società di Ingegneria un Sistema di Gestione aziendale per la Qualità in conformità alla Norma: ISO 9001 Ed. 2015, alla Norma UNI PDR 125 e UNI EN ISO 37001:2025.

L'obiettivo principale di GTA è il soddisfacimento delle aspettative del/della Cliente e il mantenimento della più alta reputazione in fatto di Qualità dei servizi erogati.

La politica per la Qualità, e la Prevenzione della Corruzione di GTA Gruppo Tecnico Associato srl è applicata ai processi di "Servizi di progettazione di edifici civili, industriali e manufatti per telecomunicazioni." : essa consiste, oltre che nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e delle normative vigenti, in un impegno continuo per migliorare la qualità dei propri prodotti ed è orientata al miglioramento ed alla soddisfazione del cliente, oltre che al rispetto dei principi del Sistema di Gestione per la prevenzione della Corruzione.

GTA Gruppo Tecnico Associato srl ha predisposto, applica, e sviluppa un Sistema di Gestione per l'Ambiente, e la Prevenzione della Corruzione per identificare le modalità e responsabilità con cui gestire gli aspetti delle proprie attività che può tenere sotto controllo e quelli sulle quali essa può esercitare un'influenza.

Condurre e far funzionare con successo l'organizzazione richiede una gestione sistemica, trasparente e condivisa. A tal fine l'attuazione del Sistema di Gestione per la Qualità e per la Prevenzione alla Corruzione, conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015 e alla norma UNI EN ISO 37001:2025, rappresenta una scelta strategica della nostra azienda per assicurare il soddisfacimento dei requisiti del prodotto, l'identificazione, la definizione e il controllo dei processi e la struttura organizzativa al fine del miglioramento continuo delle prestazioni e la piena soddisfazione del cliente.

La Direzione della GTA srl - Gruppo Tecnico Associato srl considera elementi determinanti ai fini del miglioramento organizzativo i seguenti aspetti/obiettivi:

- soddisfare il/la Cliente, rispettandone sistematicamente i requisiti specificati nei contratti di fornitura, al fine di consolidare un rapporto di fiducia con gli/le stessi/e e di stabilire una collaborazione trasparente e flessibile;
- curare, con la responsabilizzazione di ogni persona dell'Azienda, i rapporti con il/la Cliente e la risoluzione di ogni sua causa di insoddisfazione;
- riesaminare le opportunità commerciali per accettare solo commesse che comportino l'effettuazione di attività per le quali l'azienda sia sempre in grado di assicurare una prestazione adeguata alle attese del/della cliente e tendere al miglioramento continuo delle capacità commerciali e tecniche dell'azienda verso i/le Clienti;
- perseguire il miglioramento della capacità dei processi attraverso l'aggiornamento tecnologico e investendo in programmi di addestramento e qualificazione degli operatori;
- definire e attuare criteri di selezione e qualifica dei/delle fornitori/trici basati sulla qualità dei prodotti/sistemi e servizi forniti, sulla flessibilità e tempestività delle forniture e sulla competenza tecnica del personale;
- valorizzare le risorse umane, a tutti i livelli dell'organizzazione, attraverso un'attività di addestramento e motivazione sui temi rilevanti per la qualità delle prestazioni dell'azienda e la soddisfazione del/della Cliente;
- garantire la gestione pianificata delle risorse finanziarie aziendali per consentire all'azienda di creare ricchezza e benessere e di investire gli utili per finanziare programmi di sviluppo e miglioramento; Operare in una logica di conformità alla legislazione sulla prevenzione della corruzione, vigente ed alle prescrizioni previste da atti autorizzativi o accordi volontari.
- Promuovere, attraverso adeguata formazione, la sensibilizzazione ed il coinvolgimento di tutto il personale che opera per conto di esso alle argomentazioni ambientali e sui rischi per la sicurezza dei lavoratori, oltre che sui rischi legati ai comportamenti corruttivi in relazione alla mansione svolta.
- Garantire la consultazione dei/delle lavoratori/trici, anche attraverso il/la Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, in merito agli aspetti della sicurezza e salute sul lavoro, e attraverso la Funzione di Conformità (FDC) per gli aspetti legati alla prevenzione della corruzione.
- Definire procedure operative e organizzative atte a salvaguardare la qualità, e l'impegno verso la prevenzione della corruzione dei terzi e del territorio in cui il GTA Gruppo Tecnico Associato srl opera.

Codice	Revisione n.1	Pagina
POLQUA-PDG	20/01/2026	2 di 6

- Coinvolgere tutto il personale, gli/le stakeholders (in particolare fornitori/trici) e tutte le parti interessate tramite la diffusione della Politica, dei principi di responsabilità sociale e dei risultati attesi e ottenuti dal Sistema di Responsabilità Sociale e dal Sistema di gestione, mantenendo aperti continui canali di comunicazione verso l'esterno.
- Garantire un impegno da parte di tutti/e a non incorrere in comportamenti e pratiche che possano anche solo apparire illegali o collusivi, pagamenti che possano apparire illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi, sollecitazioni, dirette o indirette, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri e più in generale atti contrari alle leggi e ai regolamenti applicabili.
- garantire la gestione pianificata delle risorse finanziarie aziendali per consentire all'azienda di creare ricchezza e benessere e di investire gli utili per finanziare programmi di sviluppo e miglioramento;

Il/la Rappresentante della Direzione garantisce che, con cadenza regolare, vengano effettuati audit sul Sistema di Gestione per Qualità al fine di verificarne l'attuazione e l'efficacia nel raggiungere gli obiettivi definiti e pianificare le appropriate azioni correttive e di miglioramento.

Al personale è richiesto di rispettare, nella gestione dei processi, quanto prescritto dalla documentazione relativa al sistema qualità.

GTA srl - Gruppo Tecnico Associato srl ai fini dei requisiti della ISO 9001:2015, analizza il proprio contesto, le esigenze e le aspettative delle parti interessate e individua i rischi e le opportunità aziendali.

Si informa che gli impegni per la Qualità vengono tradotti in un piano annuale di OBIETTIVI, INDICATORI MISURABILI e TRAGUARDI, secondo un quadro strutturale che correla gli impegni espressi nella presente politica agli obiettivi dell'organizzazione, assegnati ai pertinenti livelli della struttura organizzativa, e che i risultati degli stessi sono resi disponibili a chiunque ne faccia richiesta.

La Direzione, con la collaborazione dei/delle responsabili di funzione e di tutto il personale, promuove, mantiene e rafforza una cultura anti-corruzione a tutti i livelli, integrando integrità, trasparenza e correttezza nei comportamenti quotidiani e nei processi decisionali, ed esplicita il proprio impegno attivo, visibile, coerente e continuativo nel sostenere la politica anti-corruzione e nel garantire che tale cultura sia effettivamente vissuta e condivisa in tutta l'organizzazione.

La Direzione incoraggia, altresì, comportamenti che supportano il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e non tollera condotte che possano comprometterlo, assicurando che ogni decisione sia presa in assenza di conflitti di interesse e nel rispetto dei principi etici aziendali. La Direzione, infine, si impegna a rendere disponibili risorse e mezzi adeguati agli obiettivi e ai traguardi fissati, in termini di competenza, attrezzature, informazioni, risorse economiche e finanziarie e a monitorarne costantemente l'adeguatezza.

GTA Gruppo Tecnico Associato srl, per l'applicazione dei propri principi di prevenzione della Corruzione, definisce la 'Corruzione' come quell'azione tesa ad offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsivoglia valore (che può essere economico o non economico), direttamente o indirettamente ed indipendentemente dal luogo, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o ad omettere azioni in relazione alla prestazione delle mansioni della persona.

L'Organo Direttivo nell'ambito del Sistema di Gestione per la prevenzione dell'Anticorruzione nomina la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione FDC, con la responsabilità e l'autorità di:

- garantire che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione sia conforme ai requisiti della norma;
- riferire all'organo di governo e all'alta direzione sulle prestazioni del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- supervisionare la progettazione e l'attuazione del sistema di gestione anticorruzione da parte dell'organizzazione;
- fornire consulenza e supporto al personale e alle parti interessate in merito al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e alle questioni legate alla corruzione. Assicura che il sistema di gestione anti-corruzione sia conforme ai requisiti della Norma ISO 37001;
- condurre quando necessario attività di Due-Diligence;
- riferire sulle prestazioni del sistema di gestione anti-corruzione all'Alta Direzione.

La funzione per la prevenzione della corruzione è dotata di risorse adeguate assegnate dalla Direzione ed è affidata a persone con competenze, autorevolezza, status e indipendenza idonei allo svolgimento del ruolo. Essa dispone della possibilità di accedere direttamente e tempestivamente all'organo di governo e all'alta direzione in presenza di problemi, criticità o sospetti relativi ad atti di corruzione o al funzionamento del sistema di gestione. L'organizzazione può

Codice	Revisione n.1	Pagina
POLQUA-PDG	20/01/2026	3 di 6

esternalizzare alcune attività della funzione, garantendo comunque che il personale interno mantenga responsabilità, autorità e controllo effettivo sulle attività affidate a soggetti esterni.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Da sempre attenta al proprio organico, GTA ha implementato al proprio interno una serie di strumenti di organizzazione e gestione, con l'intento di perseguire il proprio miglioramento continuo, anche attraverso la valorizzazione, la crescita professionale e la tutela delle proprie risorse umane.

In questo contesto, in coerenza con i principi e la visione strategica aziendali, GTA ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere ("SGPG")**, in conformità alla **UNI/PdR 125:2022**, come strumento utile a ridurre il divario di genere, assicurando la valorizzazione delle diversità, la creazione di un ambiente inclusivo, con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

1) Destinatari e Campo di Applicazione:

La Politica troverà applicazione concreta nei processi, nei regolamenti e nelle procedure aziendali.

Il presente documento è destinato a tutta la popolazione aziendale e si applica indistintamente a tutti i lavoratori e le lavoratrici con rapporto di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato a prescindere dall'inquadramento contrattuale, nonché a Consulenti e Fornitori se applicabile.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di GTA ritiene fondamentale l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che **promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività**.

2) Obiettivi e impegni

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di GTA sono:

- assicurare che le risorse umane, ad ogni livello, operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività e imparzialità, e promuovere un trattamento equo favorendo un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche, handicap fisici e ogni altra caratteristica culturale o personale;
- vigilare affinché da parte delle risorse interne siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto;
- improntare la gestione delle risorse umane al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia;
- svolgere le attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, nel rispetto reciproco dei diritti, delle libertà delle persone, della dignità e della reputazione di ciascuno;
- vigilare che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica.

Affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, GTA concentra i suoi sforzi sul perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

GTA promuove l'integrazione dei Principi di Gender Equality all'interno della propria struttura organizzativa.

A tale riguardo, con specifico riferimento al personale, GTA intende presidiare i seguenti ambiti di intervento:

- Selezione (recruitment) ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità retributiva
- Genitorialità, cura e work-life balance
- Prevenzione abusi e molestie
- Comunicazione

Codice	Revisione n.1	Pagina
POLQUA-PDG	20/01/2026	4 di 6

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Qui di seguito si dettagliano le politiche più specifiche sulla Parità di Genere adottate da GTA, sulla base delle quali viene formulato il Piano Strategico per la Parità di Genere:

- Selezione ed assunzione (recruitment)

L'Azienda, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere;
- garantire l'adozione di un lessico *gender-neutral* e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro;
- garantire che esperienze, capacità, competenze e professionalità siano gli unici criteri a guidare il processo di selezione;
- assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- considerare la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico aziendale tenendo conto della natura dell'Azienda e del settore in cui opera.

Inoltre nel processo di recruiting è fatto divieto di porre in essere, o tollerare che vengano posti in essere:

- comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici e di creare un clima intimidatorio;
- comportamenti tali da costituire discriminazione, diretta o indiretta, basata sul sesso, l'età, le esigenze di cura personale o familiare, o stato di gravidanza, la maternità o paternità, la titolarità e l'esercizio dei relativi diritti.

- Gestione della carriera ed equità salariale

GTA si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni delle persone;
- promuovere e valutare il percorso di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali;
- considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership per l'attribuzione di ruoli e mansioni;
- rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere;
- sviluppare una formazione mirata a potenziare competenze e consapevolezza al fine di superare eventuali ostacoli nella crescita professionale e a ristabilire equilibri di leadership tra i generi;
- promuovere attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

La politica retributiva di GTA Progetti non prevede, inoltre, differenze di retribuzione o trattamento tra persone di diverso genere di appartenenza, che abbiano le stesse mansioni, responsabilità e anzianità.

- Genitorialità, cura

GTA fornisce un supporto alle madri e ai padri al fine di bilanciare il loro impegno lavorativo alle nuove esigenze emerse ed emergenti dalla nuova condizione di genitorialità, evitando qualsiasi forma di discriminazione durante e dopo il congedo e favorendone il reinserimento.

GTA tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo e si impegna a sostenere il personale nella fase di reintegro con attività di supporto.

- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'Azienda, nel processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità, supportare i caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e garantire l'equilibrio vita-lavoro indistintamente a tutte le risorse umane;

Codice	Revisione n.1	Pagina
POLQUA-PDG	20/01/2026	5 di 6

- esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti e dei/delle collaboratori/trici;
- tutelare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, supporto, informazione e re-inserimento, curando la relazione tra persona e Azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- supportare i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici nelle loro attività genitoriali e di caregiver attraverso iniziative e servizi specifici previsti del programma di welfare aziendale;
- valutare iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative.

- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

GTA vieta e condanna fermamente qualunque tipo di violenza, abuso, molestia o discriminazione sul luogo di lavoro, sia essa fisica, verbale o digitale, e si impegna, inoltre, a prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso:

- adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;
- promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;
- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- rendere disponibili adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove accertate, definire tempestivamente le necessarie azioni correttive;
- perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi;
- riconoscere l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni alle persone segnalanti;
- indagare, attraverso la conduzione di survey presso i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici, se questi/e ultimi/e hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di discriminazione, molestie o violenze che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno.

COMUNICAZIONE

GTA, nei processi di comunicazione e marketing si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- evitare stereotipi di genere e limitare l'uso del maschile sovraesteso nelle comunicazioni interne e/o esterne e nelle azioni pubblicitarie;
- promuovere un'immagine positiva di donne e ragazze nel mondo del lavoro utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere a prescindere del canale di comunicazione utilizzato (email, social, web, ecc.);
- in caso di partecipazione e/o organizzazione di eventi esterni promuovere un'equa rappresentanza di genere tra i relatori, compatibilmente con le competenze richieste dal singolo intervento.

RESPONSABILITA'

Tutti/e gli/le esponenti aziendali, inclusi i membri degli organi sociali, hanno la responsabilità di assumere dei comportamenti in linea con quanto stabilito dalla presente Politica, adottando un linguaggio appropriato e modalità di organizzazione del lavoro che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei /delle dipendenti e dei/delle collaboratori/trici.

MONITORAGGIO, ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La Politica per la Parità di Genere di GTA è:

- Definita dalla Direzione aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- Comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate (pubblicazione sul sito internet aziendale);
- Oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- Revisionata o confermata periodicamente in occasione del riesame annuale del Sistema di Gestione della Parità di Genere da parte della Direzione e comunque sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- Coordinata dalla figura Responsabile del Sistema della Parità di Genere, nominata formalmente ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

La Direzione ha inoltre:

Codice	Revisione n.1	Pagina
POLQUA-PDG	20/01/2026	6 di 6

- assegnato risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti;
- nominato formalmente un Comitato Guida per la Parità di Genere per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Figline e Incisa Valdarno, 20/01/2026

La Direzione




Piazza Costituzione, 96
50064, Figline e Incisa Valdarno (FI)
T. 0558335562 - info@gta.firenze.it
P.IVA 03825420486
S.D.F. SUBM76N