



---

# **POLITICA TUTELA DEI DIRITTI UMANI**

(Documento approvato dal Direttore Generale)

---

## 1. *L'impegno di Pavimental S.p.A. per il rispetto dei Diritti Umani*

**Pavimental** è consapevole di svolgere un ruolo propulsivo per lo sviluppo economico-sostenibile e per la crescita sociale del territorio in cui opera; per tale ragione, ritiene necessario proporsi come soggetto economico attivo nella salvaguardia del benessere delle persone che lavorano nell'Impresa e per l'Impresa, che collaborano con essa o che, semplicemente, vivono nelle comunità in cui opera. Negli ultimi anni, si è affermata con maggior forza una nuova consapevolezza della dimensione "**sociale**" della sostenibilità delle Imprese, che si focalizza sui Diritti dell'Uomo, lo sviluppo della persona, la qualità della vita, la promozione delle diversità e dell'eguaglianza. Oggi è essenziale e indispensabile affermare e rispettare tali diritti come elemento fondamentale di una gestione corretta e responsabile delle attività economiche.

La presente **Politica** rafforza quanto già affermato nelle **Politiche Aziendali**, nella **Politica Acquisti Sostenibili**, nel **Codice Etico** (*predisposto in linea con quello del Gruppo*), nella **Policy/Linee Guida Anticorruzione** e nel **Codice di Condotta dei Fornitori** e costituisce un manifesto che impegna **Pavimental** a promuovere la tutela dei Diritti Umani per tutte le persone che lavorano nella sua "**catena di fornitura**" nel pieno rispetto della normativa e degli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals – SDGs*) ai quali **Pavimental** ha collegato le proprie **Politiche Aziendali** ai principi della Sostenibilità;
- I documenti del **Sistema di Gestione della Sostenibilità** (*Sistema di Gestione Integrato – Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Responsabilità Sociale, Sicurezza Stradale, Prevenzione della Corruzione*) attuato dalla Società.

Obiettivo di questo documento è definire, strutturare e sviluppare un approccio chiaro sul tema, che sia più ampio di quello imposto dalla legge e che consenta di monitorare e gestire rischi e opportunità legati ai diritti umani in tutte le loro forme attraverso la sistematica applicazione a ogni livello organizzativo e funzionale di **Pavimental**, anche confermando il proprio impegno a perseguire un'attività di gestione socialmente responsabile.

Essa fornisce indicazioni per:

- la valutazione delle tematiche più rilevanti, in relazione alle attività svolte da **Pavimental** e ai contesti in cui si svolgono;
- lo sviluppo e l'applicazione di un sistema di **Due Diligence** che permetta di identificare le aree di attività aziendale – inclusa la **catena di fornitura** e i **Soci in Affari** - potenzialmente a rischio in tema di rispetto dei Diritti Umani e di verificare l'adeguatezza delle misure di mitigazione già adottate in tali aree;
- la pianificazione di ulteriori misure di mitigazione del rischio ove necessario, in base anche alle risultanze degli assessment di **Due Diligence**, o di azioni riparatorie nel caso in cui si

siano accertate effettive violazioni dei diritti umani.

L'integrazione di tali principi di rispetto sui diritti umani nei processi svolti da **Pavimental** puntando a generare ritorni economici sostenibili di lungo periodo nonché a realizzare una migliore gestione del rischio.

I cardini di Pavimental (*Persone, Sicurezza, Integrità e Attenzione al Cliente*) richiamano i principi sui diritti umani presentati in questa Politica.



Il personale altamente qualificato ed elevati standard di processo rappresentano un patrimonio fondamentale per il successo della **Pavimental** e sono fattori chiave all'interno di una catena del valore estremamente complessa. Il rafforzamento dell'attenzione ai diritti umani, specialmente sul luogo di lavoro, testimonia come per la **Pavimental** le persone siano al centro di ogni processo aziendale e di ogni relazione economica e commerciale.

La **Pavimental** incoraggia anche i propri fornitori ad adottare e rispettare la presente Politica.

## **2. Il Sistema di Governance adottato dalla Società**

**Pavimental**, al fine di assicurare il pieno rispetto della legislazione vigente e di quanto previsto dalla presente **Politica di Tutela dei Diritti Umani**, dal **Codice Condotta Fornitori**, dalla **Politiche Aziendale**, dalla **Politica Acquisti Sostenibili**, dal **Codice Etico**, dalla **Policy/Linee Guida Anticorruzione**, dal **Sistema di Gestione della Sostenibilità** aziendale e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nonché perseguire il miglioramento continuo del Sistema di Governance e di garantire la conformità alla normativa e alle **best practices** nazionali ed internazionali, ha conseguito la certificazione di conformità, rilasciate da

Organismi di Certificazione accreditati, in accordo alle seguenti norme/standard internazionali di riferimento:

- UNI EN ISO 9001 "Sistema di Gestione per la Qualità";
- UNI EN ISO 14001 "Sistema di Gestione Ambientale;
- UNI ISO 45001 "Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- SA 8000 "Responsabilità Sociale di Impresa";
- UNI EN ISO 39001 "Sistema di Gestione della Sicurezza Stradale";
- UNI ISO 37001 "Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione";
- UNI ISO 20400 "Linee Guida Acquisti Sostenibili";
- UNI EN ISO 14064-1 "Gas ad effetto serra - Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione

al fine di dare evidenza del proprio impegno nella ricerca della soddisfazione del Cliente, dell'efficacia delle metodiche di lavoro adottate e delle proprie capacità di migliorare continuamente i propri processi e le proprie prestazioni, nonché l'impegno a perseguire principi **Etici, Sociali** e di **Sviluppo Sostenibile**, a ridurre gli impatti ambientali, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'ottimizzazione nel consumo delle risorse sostenibili e prevenire i reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

**Pavimental** garantisce il miglioramento continuo e l'efficacia del proprio *Sistema di Gestione della Sostenibilità*, non solo attraverso la definizione di politiche e obiettivi aziendali, ma anche attraverso il monitoraggio della normativa di riferimento applicabile, i risultati degli audit interni, l'analisi dei dati e le conseguenti azioni correttive, i Riesami da parte della Direzione, l'autovalutazione e il coinvolgimento diretto del proprio personale.

L'azione congiunta dei suddetti Sistemi in un *Sistema di Gestione della Sostenibilità* assicura l'eccellenza nella gestione delle attività poiché garantisce la gestione del rischio attraverso la compliance ai requisiti definiti da standard riconosciuti a livello mondiale.

### **3. I Principi Generali**

**Pavimental** è convinto promotore degli stessi principi sia al proprio interno, sia all'esterno, presso quei soggetti che operano per suo conto (come Fornitori, Subappaltatori, e Soci in Affari), anche attraverso la costante collaborazione con le istituzioni nazionali e locali, prevedendo quale modus operandi dichiarazioni che affermano la tutela dei Diritti Umani, nonché l'attivazione di forme di dialogo strutturato e partecipazione condivisa con tutti i Portatori di interessi che siano in grado di assicurare, anche a livello territoriale e in modo uniforme, il loro coinvolgimento proattivo negli ambiti di rispettiva competenza.

L'approccio adottato da **Pavimental** è volto alla tutela dei diritti dei soggetti appartenenti alla sua "catena del valore", inclusi i lavoratori propri, i fornitori e i partner, i migranti, i bambini, le persone con disabilità, le persone vittime di discriminazione e qualsivoglia forma di violenza, le comunità locali e i Committenti/Clienti, ispirandosi ai seguenti principi:

**Non-Discriminazione.** **Pavimental** si impegna a contrastare qualsiasi forma di discriminazione per ragioni di genere, età, disabilità, appartenenza etnica, sociale e geografica, sindacale, lingua, religione, orientamento politico o sessuale, identità di genere, nazionalità, stato civile, all'interno delle procedure di reclutamento, assunzione, formazione, remunerazione, premiazione e licenziamento.

**Condizioni di lavoro giuste e favorevoli:** *Pavimental* ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza sul luogo di lavoro. Garantisce una retribuzione equa e conforme in tutte le sue componenti (livello retributivo, benefit, orario di lavoro e straordinari) ai requisiti previsti dalla normativa di riferimento, dalla contrattazione collettiva e dagli standard di settore. *Pavimental* garantisce un costante monitoraggio in merito allo stato delle retribuzioni attribuite al personale dipendente tale da rispettare il diritto ad un salario dignitoso, in maniera conforme agli standard stabiliti all'interno del contratto collettivo nazionale dei lavoratori dell'Edilizia Industria. La retribuzione erogata dalla Società soddisfa i bisogni primari del personale dipendente e fornisce a quest'ultimi anche un guadagno discrezionale. Fornisce, inoltre, la composizione della retribuzione all'interno della busta paga con l'indicazione delle specifiche voci di retribuzione ed è attenta a fornire gli adeguati criteri di lettura della busta paga ai dipendenti al primo impiego. Offre, su richiesta del lavoratore dipendente all'Amministrativo di Cantiere competente o al Personale HR, un adeguato servizio di informazione in merito a eventuali chiarimenti e delucidazioni circa la composizione delle varie voci inerenti la busta paga.

**Salute e Sicurezza sul Lavoro:** *Pavimental* si impegna a promuovere una cultura aziendale che garantisca idonee condizioni lavorative, salutari e igieniche attraverso l'adozione di elevati standard di tutela della salute e della sicurezza, con l'obiettivo di prevenire eventuali rischi che possano compromettere l'integrità fisica e la salute di tutti i soggetti con cui interagisce.

**Ambiente:** Le mutazioni ambientali incidono sul libero sviluppo dell'uomo sia in termini di esistenza che di dignità. *Pavimental* è da sempre attenta all'incidenza delle sue attività sull'ambiente circostante attraverso il monitoraggio e l'impegno continuo al miglioramento su tutti gli impatti ambientali significativi, quali le emissioni in atmosfera, il rumore, l'utilizzo di prodotti a basso impatto ambientale, i rifiuti; mantiene inoltre un approccio responsabile verso il grande tema del cambiamento climatico, ponendo particolarmente attenzione ai consumi delle risorse e all'efficienza energetica.

**Cultura e Competenze:** *Pavimental* si impegna a promuovere lo sviluppo del capitale umano attraverso l'attuazione di specifiche iniziative di formazione finalizzate alla crescita professionale e culturale dei propri dipendenti e dei soggetti coinvolti nelle attività svolte.

**Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva:** *Pavimental* riconosce e promuove a tutti i livelli il diritto alla libera associazione e alla contrattazione collettiva e si impegna attivamente a contrastare ogni forma di abuso o discriminazione nei confronti di soggetti impegnati in attività di organizzazione o rappresentanza dei lavoratori.

*Pavimental* garantisce che tutto il personale ha il diritto di partecipare e a organizzare sindacati, senza che l'azienda influenzi il diritto di scelta. Il personale ha inoltre il diritto di contrattare collettivamente con l'azienda. Il personale è costantemente informato circa la possibilità di aderire liberamente alle organizzazioni sindacali di propria scelta e *Pavimental* afferma chiaramente che nessuna scelta ha, ha avuto o avrà conseguenze negative; afferma inoltre che in nessun modo interferisce nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle organizzazioni dei lavoratori. *Pavimental* non interferisce in alcun modo, inoltre, col processo di contrattazione collettiva. I lavoratori eleggono liberamente i propri rappresentanti, che non sono oggetto di discriminazioni, vessazioni, intimidazioni o ritorsioni. Sia i rappresentanti dei lavoratori sia i membri del sindacato possono liberamente avere contatti con i propri rappresentanti all'interno dei luoghi di lavoro. L'azienda si impegna a mantenere rapporti di collaborazione con le organizzazioni sindacali e a comunicare in maniera costante circa la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, verificando che anche i fornitori selezionati contribuiscano sempre all'applicazione di tali principi. Al momento nessuno ha aderito ad associazioni sindacali.

**Contrasto al lavoro minorile e forzato:** *Pavimental* non tollera alcuna forma di lavoro minorile e, per tale ragione, si impegna a non coinvolgere individui di età inferiore agli standard minimi indicati dalla legge italiana. Inoltre, contrasta in maniera proattiva ogni forma di lavoro forzato in tutte le sue forme. La Società non utilizza o da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Tutto il personale dell'azienda viene assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età. Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, *Pavimental* si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario affinché possano conseguire la capacità tecnica per inserirli nel mondo del lavoro. Le mansioni attribuite non hanno mai esposto i lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

**Pavimental** non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Società si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. Nessun lavoratore dovrà mai lasciare in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

**Pratiche disciplinari:** *Pavimental* in conformità Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori, applica in maniera proporzionata rispetto alla gravità del comportamento tenuto dal lavoratore i seguenti provvedimenti disciplinari: Provvedimenti disciplinari aventi carattere conservativo ovvero rimprovero verbale o scritto, multa e sospensione del lavoro o della retribuzione; Licenziamento.

*Pavimental* garantisce che i provvedimenti disciplinari non comprendono mai forme di coercizione fisica o psicologica e si impegna a non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto della dignità delle persone. I lavoratori sono sempre consapevoli, rispetto a tale tematica, delle modalità di reclamo a loro disposizione.

**Prevenzione della Corruzione:** *Pavimental* ritiene che la corruzione sia un fattore di discriminazione che lede il diritto di tutti gli individui ad avere pari opportunità e che sia in generale un ostacolo verso lo sviluppo economico e sociale con impatti negativi sul benessere delle comunità. Si impegna pertanto a combattere la corruzione in ogni forma e ambito delle proprie attività.

**Impegni verso l'Esterno, la Comunità e gli Interessati:** *Pavimental* si impegna a tenere sempre aperto il dialogo con le persone e gli enti interessati ai problemi dei diritti umani o dei diritti del lavoro in relazione alle proprie attività, ove pertinenti, nell'ottica di una maggiore attenzione in loco ai problemi locali per poterli più facilmente risolvere.

**Accessibilità e inclusione:** *Pavimental* si impegna nella gestione delle Commesse acquisite e dare una risposta ai bisogni sociali espressi dalla popolazione residente nelle aree interne, periferiche o comunque soggette a situazione di svantaggio.

**Cultura e istruzione:** *Pavimental* si impegna a sostenere iniziative e progetti svolti sul territorio per diffondere valori culturali e promuovere il diritto all'istruzione dei giovani con diversi strumenti, quali l'organizzazione di corsi di formazione e l'offerta di contenuti liberamente accessibili; agevola, inoltre, i programmi di scambio con gli Istituti scolastici superiori (ad es. Alternanza Scuola-Lavoro).

**Sostenibilità economica e connessione sociale:** *Pavimental*, in attuazione dei principi di sussidiarietà e sostenibilità integrata, collabora in via continuativa con le amministrazioni centrali e locali per affrontare e prendere in carico fabbisogni sociali derivanti da forme di svantaggio o situazioni di fragilità, incluse quelle collegate al verificarsi di catastrofi naturali,

mettendo a disposizione della collettività la propria Organizzazione, strumenti economici, tecnologie e risorse che possano favorirne la ripresa.

**Tutela dei dati e delle informazioni personali.** *Pavimental* si impegna a rispettare il diritto alla privacy di tutti i soggetti coinvolti nelle proprie attività, garantendone la raccolta, il trattamento e la conservazione nel rispetto delle prescrizioni di legge. La Società nel trattamento dei dati personali si attiene ai principi di cui al GDPR 679/2016 e garantisce all'interessato i diritti di cui agli art.15 e ss di detto regolamento. Il trattamento dei dati da parte della Società sarà diretto esclusivamente all'espletamento delle finalità attinenti all'esercizio della propria attività e secondo modalità che assicurano il pieno rispetto della normativa vigente. È fatto divieto, salvo espressa autorizzazione scritta della Società, pubblicare, diffondere o rivelare a terzi in qualsivoglia modo documenti/files/dati riguardanti l'attività aziendale (quali, a mero titolo esemplificativo, organigramma o programmi aziendali), nonché di copiare, riprodurre o conservare, in qualunque forma e con qualsivoglia mezzo, tali documenti. L'obbligo di riservatezza prosegue anche qualora vi sia cessazione del rapporto di lavoro/collaborazione. In apposito Protocollo sono descritte le modalità di tutela in materia di riservatezza per coloro che segnalino illeciti o infrazioni al Modello (*Whistleblowing*). Il Sistema di Sicurezza delle Informazioni si traduce nella totale osservanza del requisito di riservatezza di tutte le informazioni. Questo significa implementare e mantenere un sistema di gestione delle informazioni sicuro, al fine di garantire:

- riservatezza – assicurando che le informazioni siano accessibili solo alle persone autorizzate;
- integrità – tutelando l'esattezza e la completezza delle informazioni e dei metodi con cui sono elaborate (salvaguardia della consistenza dell'informazione da modifiche non autorizzate);
- disponibilità – assicurando che gli utenti autorizzati possano accedere alle informazioni ed ai beni associati, quando richiesto;
- controllo (garanzia che i processi e strumenti per la gestione dei dati siano sicuri e testate);
- autenticità (provenienza affidabile dell'informazione);
- privacy (garanzia di protezione e controllo dei dati personali).

Per tale scopo la Direzione Generale ha fornito le risorse sia umane sia tecniche per lo sviluppo, l'attuazione ed il mantenimento del sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni.

#### **4. Gestione e Monitoraggio**

*Pavimental* verifica l'efficacia dell'approccio adottato principalmente attraverso strumenti dedicati, che consistono nella identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno della Società, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con i Portatori di interessi. In conformità alla linea guida in materia di sostenibilità, integra i diritti umani nel proprio modello di gestione dei rischi di *Pavimental*, grazie al quale provvede alla loro valutazione periodica e definisce piani di azione, integrati a tutti gli effetti nella più ampia strategia di sostenibilità aziendale, in grado di rafforzare gli strumenti previsti dal sistema di controllo interno e assicurare il più alto livello di tutela dei diritti umani.

Nello svolgimento delle suddette attività, *Pavimental* pone particolare attenzione alla verifica dei diritti di lavoratori, migranti, minori, comunità locali e altri soggetti vulnerabili e/o a rischio di discriminazione o violenza sotto qualsiasi forma. In particolare, è prevista:

- l'identificazione delle attività aziendali e delle aree organizzative nelle quali potrebbe verificarsi un rischio di violazione dei *Diritti Umani*;
- lo sviluppo e l'applicazione di un sistema di *Due Diligence* che permetta di identificare le aree di attività aziendale – inclusa la catena di fornitura e i Soci in Affari, potenzialmente a rischio in tema di rispetto dei diritti umani e di verificare l'adeguatezza delle misure di prevenzione già adottate in tali aree, attraverso la raccolta di informazioni che considerino nella valutazione parametri quali: reputazione, tipologia di attività svolte e organizzazione aziendale;
- la valutazione dei rischi identificati in termini di impatto e probabilità e la valutazione dell'adeguatezza delle misure di mitigazione e riparazione adottate in riferimento ai rischi identificati;
- la definizione di piani di azione di prevenzione e mitigazione che possono includere attività di estensione, revisione e rafforzamento delle procedure e dei controlli aziendali e specifiche azioni di formazione e sensibilizzazione in materia di diritti umani.

## 5. *Misure di Mitigazione e Azioni di Riparazione*

Nel caso in cui dal processo di *Due Diligence*, o da altri assessment aziendali, dovessero emergere ambiti di attività nei quali non si possa escludere con ragionevolezza il rischio di violazione dei diritti umani, *Pavimental* si impegna a predisporre misure di prevenzione e mitigazione del rischio (estensione, articolazione, rinforzo di procedure, controlli e azioni di sensibilizzazione) adeguate a rafforzare il presidio e a portare il rischio sotto controllo.

In caso di accertate effettive violazioni dei diritti umani, dovranno essere poste in atto immediate misure di riparazione che impediscano il protrarsi o il ripetersi della violazione, nonché eventuali misure di sanzione della violazione stessa e di rimedio in capo agli individui il cui diritto è stato violato.

Sia i piani di mitigazione sia le azioni di riparazione delle violazioni sono sottoposte a monitoraggi di follow up che ne garantiscano l'efficacia.

## 6. *Segnalazione delle Violazioni*

*Pavimental* mette a disposizione idonei canali di segnalazione al fine di migliorare la propria capacità di individuare e analizzare gli impatti reali, o anche solo potenziali, sui diritti umani e assumere tempestivamente le adeguate misure correttive, avendo sempre cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione della comunicazione e in ogni successivo contatto.

*Pavimental* ha predisposto un modulo standard di segnalazione all'OdV, pubblicato sul sito istituzionale in allegato al Codice Etico e di Condotta, ed ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

- Tramite **e-mail** all'indirizzo: [reclamiSA8000@pavimental.it](mailto:reclamiSA8000@pavimental.it)
- Tramite **e-mail** all'indirizzo: [organismo.di.vigilanza@pavimental.it](mailto:organismo.di.vigilanza@pavimental.it)
- Per mezzo **posta**: Organismo di Vigilanza e/o Responsabile Anticorruzione e/o Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 di Pavimental, Via Giuseppe Donati, 174 – 00159 Roma. In tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale"



- **A Mano** attraverso un modulo standard di segnalazione per la SA8000 da recapitare al Rappresentante dei Lavoratori SA8000 personalmente o tramite diretto responsabile
- **Comunicazioni Verbali** nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), l'OdV/RLSA ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

Esiste inoltre la possibilità di inviare la segnalazione direttamente all'Organismo di Certificazione SA800 e all'Organismo di accreditamento ai seguenti indirizzi:

- **SGS Italia SpA** Via Caldera, 21 - 20153 Milano (MI), Tel. 02 73931

Form di contatto:

<https://www.sgsgroup.it/it-it/contact?id=1613c25f06d24912bb1a0f2586fad744>

- **SAI - Social Accountability International**

NYC Headquarters

9 East 37th Street; 10th Floor

New York, NY 10016 United States of America

Tel. +1 (212) 684-1414

Email [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)

La presente Politica è oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente nel corso del Riesame della Direzione e può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia nonché dei suggerimenti provenienti dalle Funzioni/Unità aziendali della Società

Ogni variazione o integrazione è approvata *dall'Alta Direzione (Direttore Generale)* di **Pavimental** e successivamente comunicata a tutti i Destinatari

**Pavimental** si impegna alla promozione e divulgazione della presente Politica a tutto il personale dipendente e non, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità.

Il documento è reso disponibile a tutte le parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale di **Pavimental**

Direttore Generale

