euroservis
crescere oltre i confini

UNI EN ISO 14001:2015 · UNI/PdR 125:2022

POLITICA INTEGRATA PER L'AMBIENTE E LA PARITÀ DI GENERE

POL-01

TIPO DOCUMENTO	POLITICA
NORMA DI RIFERIMENTO	UNI EN ISO 14001:2015 · UNI/PdR 125:2022
CODICE DOCUMENTO	POL-01
REVISIONE	00
DATA DI EMISSIONE	03 / 08 / 2026
OGGETTO DELLA REVISIONE	Prima emissione
REDATTO DA	RSGI — Responsabile del Sistema di Gestione Integrato
APPROVATO DA	Direzione
ORGANIZZAZIONE	EUROSERVIS S.R.L.
NOTE	

STORICO DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
00	03/08/2026	Prima emissione	RSGI	Direzione

SOMMARIO

Premessa: perché un sistema unico 2
Sezione 1 — Impegni per l'ambiente 3
Sezione 2 — Impegni per la parità di genere 4
Attuazione, comunicazione e riesame 4

Per aggiornare il sommario: selezionare tutto (Ctrl+A / Cmd+A) e premere F9.

Premessa: perché un sistema unico

EUROSERVIS S.r.l. è un'organizzazione di servizi con sede legale a Trieste, in Via Nazionale 27, unica sede compresa nel perimetro del sistema. Eroghiamo servizi di consulenza alle imprese in materia di finanza agevolata e ci occupiamo della progettazione e della rendicontazione di progetti finanziati. Contiamo diciannove addette e addetti alla data di redazione del presente documento (agosto 2026), ventidue al 31 dicembre 2025, e non svolgiamo alcun processo produttivo: la nostra attività è esclusivamente di ufficio, e il valore che offriamo ai clienti nasce dalle competenze, dalle relazioni e dal tempo delle persone che lavorano con noi.

Da questa constatazione discende la scelta che sta alla base del presente documento. Abbiamo deciso di dotarci di un sistema di gestione unico e integrato, che risponde contemporaneamente alla UNI EN ISO 14001:2015 per l'ambiente e alla UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere, invece di costruire due sistemi paralleli. La ragione non è di semplice economia documentale, anche se l'integrazione riduce le duplicazioni e rende il sistema sostenibile per un'organizzazione della nostra dimensione. La ragione è che i due temi, per come si presentano in EUROSERVIS, hanno la stessa natura: entrambi riguardano il modo in cui l'organizzazione si comporta, non il modo in cui trasforma materie prime. I nostri impatti ambientali sono modesti e legati alle scelte quotidiane di consumo, acquisto e spostamento; i nostri impatti sulle persone dipendono da come selezioniamo, valutiamo, retribuiamo e organizziamo il lavoro. In entrambi i casi la leva è la stessa, ed è culturale prima che tecnica.

Il sistema è pertanto costruito con un tronco comune, che segue la struttura di alto livello dei capitoli 4-10, e due rami di contenuto. È stato progettato per accogliere in futuro un terzo ramo dedicato alla sicurezza delle informazioni senza dover rifondere il tronco. La presente politica è il documento di indirizzo di quel sistema unico: enuncia gli impegni che la Direzione assume su entrambi i fronti e costituisce il quadro entro cui sono stabiliti e riesaminati gli obiettivi del Programma Ambientale (MO-16) e del Piano Strategico per la Parità (MO-08).

Sezione 1 — Impegni per l'ambiente

Questa sezione risponde ai requisiti del punto 5.2 della UNI EN ISO 14001:2015 e definisce il quadro di riferimento per gli obiettivi ambientali. Il campo di applicazione del sistema è l'erogazione di servizi di consulenza alle imprese in materia di finanza agevolata, progettazione e rendicontazione di progetti finanziati, presso la sola sede legale di Via Nazionale 27.

Protezione dell'ambiente e prevenzione dell'inquinamento. Ci impegniamo a proteggere l'ambiente nel perimetro in cui la nostra attività lo influenza. I nostri aspetti ambientali sono limitati e riconducibili a quattro famiglie: i consumi di energia elettrica, di vettori termici, di acqua e di carta; i rifiuti non pericolosi prodotti dagli uffici; gli impianti termici e di climatizzazione, con i relativi gas fluorurati; la mobilità del personale, sia per trasferte sia per spostamenti casa-lavoro. Non produciamo emissioni di processo, non trattiamo sostanze pericolose in quantità significative e non generiamo scarichi diversi da quelli civili. La prevenzione dell'inquinamento si esercita quindi soprattutto a monte, nelle scelte di acquisto e nella corretta gestione degli impianti, e nel controllo che i rifiuti da ufficio, ivi comprese le apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse, siano conferiti esclusivamente attraverso il servizio pubblico di raccolta o tramite il distributore nelle forme del ritiro "uno contro uno" e "uno contro zero". Ci impegniamo a mantenere questa modalità di gestione, che ci colloca fuori dal campo di applicazione degli obblighi di iscrizione al RENTRI, di tenuta del registro di carico e scarico, di formulario di identificazione del rifiuto e di dichiarazione MUD previsti dal D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152.

Uso sostenibile delle risorse. Ci impegniamo a un uso sobrio e consapevole delle risorse, con particolare attenzione all'energia, alla carta e ai beni durevoli. Perseguiamo la riduzione progressiva della stampa, l'estensione della vita utile delle dotazioni informatiche, l'acquisto di beni e servizi che rispondano a criteri ambientali quando disponibili sul mercato a condizioni sostenibili, e la corretta gestione degli spazi di lavoro. Ricordiamo che EUROSERVIS non è impresa energivora né grande impresa e non è pertanto soggetta all'obbligo di diagnosi energetica di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 4 luglio 2014, n. 102: ciò non ci esime dal monitorare i consumi, che rappresentano il nostro aspetto ambientale più rilevante.

Mitigazione del cambiamento climatico e adattamento. Per un'organizzazione di servizi come la nostra il contributo al cambiamento climatico passa quasi interamente dai consumi energetici delle sedi, dalle perdite di gas fluorurati degli impianti di climatizzazione e dalla mobilità. Ci impegniamo ad agire su queste tre voci: privilegiando, dove possibile, fornitura elettrica da fonti rinnovabili; assicurando la manutenzione e il controllo delle apparecchiature contenenti gas fluorurati nel rispetto del Regolamento (UE) 2024/573, che ha abrogato e sostituito il Regolamento (UE) n. 517/2014; razionalizzando le trasferte anche attraverso il ricorso alle riunioni da remoto quando il servizio al cliente lo consente. Riconosciamo tuttavia un limite oggettivo, e lo dichiariamo

apertamente: gli impianti termici e di climatizzazione della sede sono nella disponibilità della proprietà dell'immobile. Distinguiamo perciò con chiarezza, come richiesto dai punti 4.3 e 6.1.2 della ISO 14001, fra ciò che l'organizzazione controlla direttamente e ciò su cui può soltanto esercitare influenza, impegnandoci in questo secondo caso a rappresentare le nostre esigenze ambientali alla proprietà dell'immobile.

Soddisfacimento degli obblighi di conformità. Ci impegniamo a rispettare le prescrizioni legali applicabili e gli altri obblighi che l'organizzazione sottoscrive, a mantenerne aggiornata l'identificazione e a verificarne periodicamente il soddisfacimento. Dove un adempimento non si applica alla nostra realtà, ne documentiamo la ragione anziché limitarci a ometterlo.

Miglioramento continuo. Ci impegniamo al miglioramento continuo del sistema di gestione ambientale per accrescere le prestazioni ambientali dell'organizzazione. Il miglioramento si misura sugli obiettivi definiti nel Programma Ambientale (MO-16) e sugli indicatori che alimentano il riesame di direzione, non su dichiarazioni generiche.

Sezione 2 — Impegni per la parità di genere

Questa sezione risponde ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 e copre le aree della cultura e strategia, della governance, dei processi delle risorse umane, delle opportunità di crescita, dell'equità remunerativa e della tutela della genitorialità e conciliazione.

Pari opportunità in selezione, percorso professionale ed equità retributiva. Ci impegniamo a garantire che l'accesso al lavoro, l'assegnazione dei ruoli, la formazione, gli avanzamenti e la retribuzione siano determinati esclusivamente da competenze, esperienza, merito e responsabilità effettivamente esercitate. In un'organizzazione di circa venti persone ogni singola decisione pesa in proporzione: per questo assumiamo l'impegno di rendere tracciabili i criteri delle scelte e di monitorare per genere gli esiti di selezione, formazione, progressione e retribuzione, correggendo gli scostamenti che non trovino giustificazione oggettiva. Le modalità operative sono definite nella POL-02 Politiche collegate e nella procedura PR-08.

Tutela della genitorialità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ci impegniamo a fare in modo che la genitorialità non costituisca in alcun caso un ostacolo al percorso professionale, ad accompagnare le persone nelle fasi di assenza e di rientro e a rendere le misure di flessibilità regole trasparenti e accessibili in modo paritario a uomini e donne. Promuoviamo attivamente la fruizione del congedo di paternità come leva concreta di riequilibrio del lavoro di cura. Gli impegni di dettaglio sono nella POL-02 Politiche collegate e nella procedura PR-08.

Tolleranza zero verso discriminazioni, abusi e molestie. Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, né alcun comportamento vessatorio, abusivo o molesto, di natura sessuale o di altra natura, da chiunque provenga e nei confronti di chiunque sia diretto. Ogni segnalazione è presa in carico con serietà, riservatezza e protezione della persona segnalante da qualsiasi ritorsione, secondo la POL-02 Politiche collegate alla Politica integrata e la procedura di segnalazione PR-06.

Comunicazione inclusiva. Ci impegniamo a impiegare un linguaggio e immagini rispettosi, non stereotipati e non discriminatori in tutta la comunicazione interna ed esterna, nei documenti del sistema, negli annunci di lavoro e nei materiali destinati ai clienti, secondo i principi enunciati nella POL-02 Politiche collegate.

Governance e coinvolgimento del Comitato Guida. La Direzione ha istituito il Comitato Guida (ID-02), ne ha approvato il regolamento (ID-03) e ne ha nominato i componenti (ID-04). Ci impegniamo a coinvolgere il Comitato Guida nella definizione, nel monitoraggio e nel riesame degli obiettivi del Piano Strategico per la Parità (MO-08) e a mettere a sua disposizione i dati e il tempo necessari a svolgere il proprio ruolo.

Attuazione, comunicazione e riesame

La Direzione assume la responsabilità dell'efficacia del sistema di gestione integrato, assicura le risorse necessarie e riconduce gli impegni qui enunciati a obiettivi misurabili nel Programma Ambientale (MO-16) e nel Piano Strategico per la Parità (MO-08).

La presente politica è comunicata a tutto il personale, incluse le persone che lavorano sotto il controllo dell'organizzazione, ed è resa disponibile alle parti interessate mediante pubblicazione sul sito istituzionale e consegna su richiesta. È illustrata alle nuove persone inserite in organico all'atto dell'accoglienza.

La politica è riesaminata almeno una volta l'anno in occasione del riesame di direzione e ogniqualvolta intervengano modifiche significative del contesto, dell'organizzazione o degli obblighi di conformità, per verificarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia.

Trieste, 03/08/2026

La Direzione — Erik Švab

