

POLITICA INTEGRATA

Improve S.r.l. nasce nel 2011 quale società di consulenza organizzativa-gestionale e struttura didattica nel settore della Sicurezza Privata, con particolare riguardo allo specifico reparto della “Civil Aviation Security Regulations”.

L’Alta Direzione di Improve Srl, in coordinamento con il Comitato Guida, definisce ed adotta i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida della qualità delle attività di security e per la sicurezza dei dati e dell’impegno dell’organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile, su cui si basa la gestione del proprio business, nella convinzione che tali principi costituiscono la principale leva di successo sul mercato.

La costante attenzione alla ricerca ed allo sviluppo ha consentito di integrare la propria iniziale vocazione, con nuove opportunità di intervento, dedicate e costruite sul cliente.

Improve S.r.l. integra, inoltre, la cultura normativa di settore con la conoscenza dei processi produttivi ed applicativi concreti che caratterizzano, divenendone parte integrante, le operatività reali delle attività di sicurezza. Grazie alla collaborazione di professionisti e di uno staff altamente specializzato è stato possibile progettare e definire nuovi percorsi formativi, che hanno portato la struttura ad essere tra le prime a livello nazionale ad ottenere l’approvazione da parte del Ministero dell’Interno per le seguenti attività formative, previste dal Disciplinare in materia di formazione per i Servizi di Sicurezza sussidiaria, di cui al D.M. 15 settembre 2009 n. 154.

Il valore aggiunto di Improve Srl è però quello di aver, da sempre, valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Tuttavia, con l’implementazione del proprio sistema di gestione ha avviato un percorso ancora più strutturato, concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e che miri alla valorizzazione di tutte le risorse presenti in azienda senza distinzione di genere.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell’azienda.

La politica di Improve è attenta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

La Politica e tutta la documentazione dell’impegno sociale dell’azienda è resa disponibile anche a tutti gli stakeholder sul sito Internet aziendale all’indirizzo: www.improvesrl.it.

PRINCIPI E IMPEGNI

Nel dettaglio Improve si impegna:

- ad analizzare e comprendere il mercato e lo scenario di riferimento, compresa la filiera che comprende le III parti interessate.
- ad analizzare e comprendere i processi interni e loro interazioni verso l’interno e verso l’esterno, per rendersi consapevole di errori, rischi ed opportunità di miglioramento dei propri asset.
- a prefiggersi obiettivi di business che si è in grado di raggiungere, nel pieno rispetto e soddisfazione delle esigenze del Cliente.
- a garantire la sicurezza dei dati e delle informazioni interni ed esterni e dei luoghi fisici o virtuali ove tali dati ed informazioni sono archiviati, relativamente a: Clienti; Collaboratori; Partner; Fornitori; III parti interessate.

- a dimostrare al cliente affidabilità, trasparenza e riservatezza relativamente alle attività svolte ed ai risultati tangibili prodotti per il servizio.
- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a garantire l'implementazione di iniziative e di benefits finalizzati alla valorizzazione della genitorialità e del welfare, in particolare in tema di maternità e paternità;
- a garantire la parità di genere anche tra relatori e docenti nei corsi e negli eventi esterni di formazione, informazione, comunicazioni e tavoli tecnici/scientifici.
- a dotarsi di metodi e strumenti in grado di misurare:
 - Obiettivi e KPI
 - Processi
 - Servizi
 - Performance di collaboratori e dipendenti
 - Qualità dei servizi resi al Cliente
- ad instaurare con il Cliente così come con il Collaboratore e, in taluni casi, con un proprio Competitor, un rapporto di fiducia e di comunicazione, coinvolgendo e lasciandosi coinvolgere lungo il processo di progettazione ed erogazione del servizio.
- a garantire a tutti i livelli la riservatezza, la sicurezza e l'integrità dei dati e delle informazioni interni ed esterni e la parità di genere, l'inclusione e la gestione delle diversità, adottando tutte le misure necessarie al raggiungimento di tali obiettivi. A tali fini, *IMPROVE* si è dotata di un Sistema di gestione integrato conforme alle norme ISO 9001:2015, ISO 28000:2007, ISO 30415:2021 e UNI/PdR 125:2022, al fine di rendere più immediata l'attuazione ed il miglioramento degli strumenti di gestione in esse descritti.
- ad acquisire e consolidare la cultura orientata all'analisi, alla misurazione ed al miglioramento.

In quest'ottica assume particolare rilievo la Gestione del Rischio, che è tesa ad assicurare, parimenti, il successo di *IMPROVE* attraverso la buona gestione aziendale, la soddisfazione dei propri Clienti, lo sviluppo del business.

La gestione del rischio connessa alla gestione dei processi decisionali, alla gestione dei processi produttivi, all'analisi del mercato e delle possibilità di ampliamento e diversificazione del business, ed all'attenzione verso parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità rientra tra gli obiettivi che *IMPROVE* intende perseguire, attraverso gli strumenti e le prassi descritti nel Sistema di Gestione e nel Piano Strategico. Strumenti e prassi che nel tempo subiranno modifiche consapevolmente definiti e implementati, coerentemente con i mutamenti del contesto e dello scenario e della correlata capacità di reazione di *IMPROVE*.

Improve S.r.l., in coerenza con il proprio Sistema di Gestione Integrato e con gli impegni assunti in materia di Parità di Genere, integra i principi della ISO 30415:2021 al fine di rendere sistematico, misurabile e coerente nel tempo l'approccio alla Diversità e Inclusione (D&I). La Direzione riconosce che un ambiente realmente inclusivo contribuisce alla qualità dei servizi erogati, alla fiducia delle parti interessate e alla crescita sostenibile dell'organizzazione.

I principi sopra declinati hanno la finalità di rendere *IMPROVE* consapevole del proprio mercato di riferimento e della propria capacità di competere all'interno di esso.

IMPROVE si impegna a definire e perseguire obiettivi, KPI e strategie concreti e misurabili affinché

la propria politica sia praticata e consolidata nelle prassi operative quotidiane, come nella conduzione dell'Azienda.

IMPROVE ha inteso definire, adottare e sottoporre a iter certificativo il proprio Sistema di Gestione aziendale in conformità agli standard internazionali ISO 9001:2015, ISO 28000:2007, ISO 30415:2021 e alla UNI/PdR 125:2022, come strategia verso il miglioramento della propria policy e come investimento per il miglioramento dei servizi resi al Cliente, lo sviluppo del proprio business, il miglioramento delle relazioni con le Parti interessate e l'impegno nel perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'inclusione.

La Direzione assicura che la presente politica sia divulgata, compresa, condivisa ed attuata da tutti coloro che sono impegnati, direttamente o indirettamente, nell'erogazione del servizio reso al Cliente-utente finale.

GLI OBIETTIVI AZIENDALI

IMPROVE si pone come obiettivo la soddisfazione del Cliente, proponendo anche soluzioni personalizzate per aziende e per privati, grazie ad un costante lavoro di ricerca, documentazione e aggiornamento *IMPROVE* si propone di offrire un servizio attuale e flessibile.

IMPROVE si prefigge di:

- Monitorare ed aggiornare il Sistema integrato di Gestione, secondo gli standard ISO 9001 e ISO 28000, ISO 30415, UNI/PdR 125,
- Sviluppare la cultura aziendale della comunicazione e della raccolta e condivisione di informazioni e dati utili per il miglioramento dei servizi e dei processi aziendali
- Individuare sistematicamente delle *focus area* che necessitano attività di analisi e di miglioramento per il superamento di errori, mancanze, inefficienze, verso l'interno e verso l'esterno,
- Mantenere gli strumenti di gestione aggiornati ed attuati, sviluppando ed acquisendo metodologie di misurazione di performance, KPI e di gestione del rischio sempre più mirate alla tipologia dei propri servizi
- Proporre corsi di formazione a distanza, per ampliare le aree di intervento anche verso nuovi mercati
- Sviluppare molteplici attività di ricerca scientifica e di mercato, al fine di trovare nuove spazi e ambiti ove poter sviluppare il proprio business
- Consolidare il mercato acquisito nel corso del 2016, migliorando la capacità di risposta verso i Clienti
- Migliorare i tempi di risposta verso il Cliente interno, che di volta in volta utilizza gli output di ciascun processo o fase di esso

Con particolare riferimento alla UNI/PdR 125:2022 definisce i seguenti obiettivi:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole, fondato su questioni di genere.
- **Governo:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

- **Gestione del Personale:** attuazione di processi in ambito della Gestione del Personale, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione (selezione, assunzione, inquadramento, orario di lavoro, avanzamento di carriera, welfare, esercizio diritti genitoriali,) basati su principi di parità di genere, inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di assistenza familiare.

Nello specifico il Piano Strategico 2025–2027 definisce obiettivi, azioni, KPI e responsabilità nelle aree:

- Cultura e strategia (formazione DEI, sensibilizzazione)
- Governance (Comitato Guida, gestione segnalazioni)
- Processi HR (selezione inclusiva, valutazione equa, sviluppo carriera)
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne (equilibrio nei ruoli decisionali)
- Equità remunerativa (monitoraggio e azzeramento del gender pay gap)
- Genitorialità e conciliazione vita-lavoro (smart working, flessibilità, sondaggi periodici)

Con riferimento alla ISO 30415:2021 (DIVERSITÀ E INCLUSIONE)

- La leadership si impegna a promuovere comportamenti inclusivi e a garantire che ruoli, responsabilità e presidi di governance in ambito D&I (inclusi Comitato Guida e funzioni dedicate) siano chiaramente definiti, attivi e adeguatamente supportati. Tale governance assicura la pianificazione delle iniziative, il monitoraggio periodico dei risultati e il reporting alla Direzione, anche in sinergia con i KPI previsti dalla UNI/PdR 125.
- L'organizzazione adotta un approccio basato su dati e evidenze oggettive: definisce fonti, modalità di raccolta e criteri di calcolo delle metriche rilevanti, assicurando tracciabilità, responsabilità e aggiornamento delle informazioni. La lettura dei trend e degli scostamenti viene utilizzata per individuare rischi di non inclusione e opportunità di miglioramento, attivando, quando necessario, azioni correttive con verifica di efficacia.
- Nei processi HR, Improve si impegna a garantire pratiche eque e inclusive lungo selezione, inserimento, formazione, sviluppo e valorizzazione delle competenze, riducendo bias e stereotipi e favorendo pari opportunità di accesso a percorsi di crescita. L'azienda promuove inoltre iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi DEI e sulla leadership inclusiva, con l'obiettivo di consolidare una cultura aziendale rispettosa e orientata alla collaborazione.
- Per quanto riguarda il benessere e l'ambiente di lavoro, Improve assume un impegno esplicito di prevenzione e contrasto a molestie, discriminazioni e comportamenti inappropriati. Sono garantiti canali di segnalazione adeguati, anche anonimi ove previsto, e una gestione riservata delle segnalazioni, con tempi di presa in carico definiti e tracciabilità degli esiti. Le eventuali

azioni conseguenti (individuali e/o sistemiche) vengono pianificate e monitorate in ottica di tutela e miglioramento continuo.

- L'azienda cura infine la comunicazione interna ed esterna, affinché sia coerente con i principi di rispetto e inclusione, e considera, compatibilmente con il contesto, la promozione di criteri D&I anche nella relazione con fornitori, partner e clienti. Il riesame periodico delle iniziative e dei risultati, anche attraverso audit interni, consente di mantenere aggiornato l'impegno D&I e di rafforzarne l'efficacia nel tempo.
- In sede di audit interni ed esterni, le evidenze minime attese includono: la disponibilità e l'aggiornamento del Piano Strategico e dei relativi monitoraggi annuali, la tracciabilità dei KPI e della metodologia di calcolo, le registrazioni (in forma conforme alla riservatezza) relative alle segnalazioni e agli esiti, nonché le evidenze di formazione/comunicazione e l'applicazione dei processi HR in ottica inclusiva.

L'attuazione della presente Politica è affidata all'Alta Direzione di Improve Srl ed al Comitato Guida. Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nella Policy, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'Alta Direzione chiede il contributo personale di ognuno all'interno della propria specifica funzione al fine di assicurare il successo degli obiettivi contenuti nella Politica aziendale.

20 novembre 2025

Direzione
Fabrizio Piazz
Efrem Angelo Valeriani

IMPROVE S.r.l.