

POLITICA PER I SISTEMI DI GESTIONE QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA LAVORO, SICUREZZA TRAFFICO STRADALE, ANTICORRUZIONE, RESPONSABILITÀ SOCIALE, PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

L'implementazione del **SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ**, **L'AMBIENTE**, la **SICUREZZA SUL LAVORO**, la **SICUREZZA STRADALE**, la **PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**, la **RESPONSABILITÀ SOCIALE**, la **PARITÀ DI GENERE**, la **DIVERSITÀ ED INCLUSIONE** e del **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001** con il correlato **CODICE ETICO** mirano, attraverso il **coinvolgimento** e l'**impegno di tutto il personale**, interno ed esterno, al raggiungimento di un ragionevole e costante miglioramento dell'efficacia della propria gestione attraverso:

- **l'analisi del contesto;**
- **la valutazione dei rischi per i vari schemi normativi di seguito citati e l'analisi degli aspetti ed impatti ambientali,**
- **la definizione dei controlli delle proprie attività;**
- **la definizione di obiettivi di miglioramento;**
- **il miglioramento continuo dell'efficienza energetica attraverso la riduzione dei consumi delle fonti energetiche e dei relativi impatti ambientali**
- **la conformità agli schemi normativi:**
 - **UNI EN ISO 9001** – Sistema di gestione per la Qualità. Requisiti,
 - **UNI EN ISO 14001**– Sistema di gestione Ambientale. Requisiti e guida per l'uso,
 - **UNI ISO 45001** - Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso,
 - **D. LGS. 231/2001**, Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300,
 - **UNI ISO 37001** - Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo,
 - **UNI ISO 39001** - Sistemi di gestione della sicurezza del traffico stradale (RTS) - Requisiti e guida all'utilizzo,
 - **SA8000** - Sistemi di gestione responsabilità Sociale,
 - **UNI ISO 30415** Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
 - **UNI PdR 125/2022** Sistemi di gestione per la Parità di Genere

La **KREA COSTRUZIONI SPA** ritiene che una responsabile gestione aziendale rivolta:

- alla **Soddisfazione del cliente** e delle altre **parti interessate rilevanti**;
- alla **Salute e Sicurezza sul lavoro** compresa la **Sicurezza del traffico stradale**;
- al rispetto dell'**Ambiente** e alla **Prevenzione dell'inquinamento**;
- alla promozione di **Comportamenti etici**;
- alla **Prevenzione della Corruzione**;
- alla **Parità di genere**

risultati essenziale per lo sviluppo ed il successo aziendale.

Sono di seguito descritti i principi generali a tutte le politiche dei Sistemi di gestione applicati:

- individuare e, per quanto ritenuto rilevante e possibile, soddisfare le aspettative delle parti interessi rilevanti;
- analizzare il contesto ed i fattori interni ed esterni dello stesso;
- individuare e valutare i rischi e le opportunità influenti sul conseguimento degli obiettivi;
- garantire il pieno rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in ciascuno dei Sistemi di Gestione sopra citati;
- garantire un comportamento basato sui criteri di correttezza, lealtà ed integrità morale;
- adottare le disposizioni necessarie per ridurre i rischi nei vari Sistemi di Gestione, con particolare attenzione all'adozione di misure per la prevenzione di effetti indesiderati a fronte di accadimenti di emergenza;
- sensibilizzare sui Sistemi di Gestione applicati i propri fornitori e le altre parti interessate;
- qualificare i fornitori di beni servizi in base a criteri di rispetto dei Sistemi di Gestione applicati e loro coinvolgimento negli aspetti gestionali;

- comunicare alle parti interessate esterne informazioni veritiere inerenti agli aspetti dei Sistemi di Gestione applicati dall'organizzazione e rispondere alle loro richieste e/o lamentele in materia dei Sistemi di Gestione applicati.
- sostenere, promuovere e verificare la comprensione ed attuazione della Politica sui Sistemi di Gestione applicati da parte di tutti i COLLABORATORI attraverso una continua verifica del sistema mediante riesami sistematici degli indicatori e delle prestazioni;
- definire Obiettivi pertinenti con la Politica sui Sistemi di Gestione applicati destinando risorse adeguate e qualificate per il loro raggiungimento, e monitorando il loro raggiungimento;
- riesaminare periodicamente i Sistemi di Gestione applicati, i traguardi/obiettivi, puntando al miglioramento continuo;
- adeguare le risorse e prevedere piani di formazione del personale che permettano il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- garantire il miglioramento continuo dell'efficacia dei Sistemi di Gestione applicati e delle relative prestazioni.

In ciascuno dei settori di attività in cui l'impresa opera, e a supporto del Codice etico, l'obiettivo da perseguire è creare valore per tutto il sistema degli **Stakeholder** (parti interessate):

- i dipendenti, garantendone il benessere e la crescita continua in termini di professionalità e competenza sul lavoro;
- i clienti, soddisfacendone le esigenze in termini di qualità dei prodotti e dei servizi offerti;
- i fornitori, instaurando rapporti di fiducia, trasparenza e di collaborazione reciproca finalizzati a garantire l'eticità di tutta la catena di fornitura;
- la società e le rappresentanze sociali agendo come azienda responsabile e contribuendo alla crescita e allo sviluppo economico e sociale della comunità.

Sono di seguito descritti gli impegni particolari di ciascuna politica dei Sistemi di gestione applicati:

Impegni particolari della Politica del **Sistema di Gestione per la Qualità**:

- valutare e controllare gli effetti delle attività aventi influenza sulla soddisfazione del cliente;
- valutare in via preventiva i potenziali effetti sulla conformità dei lavori, di tutte le nuove attività e di tutti i nuovi prodotti e processi;
- promuovere tra i dipendenti di ogni livello un senso di responsabilità verso la conformità dei lavori, comunicando loro le informazioni necessarie per la comprensione degli effetti sulla conformità dei lavori e stimolando così un dialogo aperto con essi.

Impegni particolari della Politica del **Sistema di Gestione per l'Ambiente**:

- valutare e controllare gli effetti delle attività aventi influenza sull'ambiente;
- valutare in via preventiva i potenziali effetti sull'ambiente, di tutte le nuove attività e di tutti i nuovi prodotti e processi;
- ottimizzare e se possibile ridurre i consumi di risorse e gli impatti ambientali;
- promuovere tra i dipendenti di ogni livello un senso di responsabilità verso l'ambiente, comunicando loro le informazioni necessarie per la comprensione degli effetti sull'ambiente delle loro attività e stimolando così un dialogo aperto con essi.

Impegni particolari della Politica del **Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza del Personale**:

- valutare e controllare gli effetti delle attività aventi influenza sulla salute e sicurezza dei lavoratori;
- valutare in via preventiva i potenziali effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori di tutte le nuove attività e di tutti i nuovi prodotti e processi;
- monitorare e se possibile ridurre gli indici di frequenza e gravità infortuni;
- promuovere tra i dipendenti di ogni livello un senso di responsabilità verso la salute e sicurezza dei lavoratori, comunicando loro le informazioni necessarie per la sicurezza delle loro attività e stimolando così un dialogo aperto con essi.

Impegni particolari della Politica del **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale**:

- **Lavoro infantile**: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile o di giovani lavoratori ancora in obbligo scolastico;
- **Lavoro obbligato**: non utilizzare e non ammettere l'impiego di personale contro la propria volontà;
- **Salute e Sicurezza**: garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**: rispettare pienamente il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- **Discriminazione**: vietare qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale;
- **Procedure disciplinari**: applicare provvedimenti disciplinari nel rispetto del CCNL e Codice Disciplinare;
- **Orario di lavoro e straordinari**: garantire il rispetto di quanto previsto dal contratto;
- **Remunerazione**: vietare qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione. Garantire un salario quanto meno corrispondente agli standard previsti dal contratto;

- **Sistema di gestione:** implementare e mantenere attivo un **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale “SA8000”**.
- valutare in via preventiva i potenziali effetti sulla Responsabilità Sociale, di tutte le nuove attività e di tutti i nuovi prodotti e processi;
- promuovere tra i dipendenti di ogni livello un senso di responsabilità verso la Responsabilità sociale, comunicando loro le informazioni necessarie per la comprensione degli effetti delle loro attività e stimolando così un dialogo aperto con essi.

Impegni particolari della Politica del **Sistema di Gestione per la Sicurezza Stradale:**

- valutare e controllare gli effetti delle attività aventi influenza sulla sicurezza del traffico stradale;
- valutare in via preventiva i potenziali effetti sulla sicurezza del traffico stradale, sull'ambiente e sulla conformità dei lavori, di tutte le nuove attività e di tutti i nuovi prodotti e processi;
- promuovere tra i dipendenti di ogni livello un senso di responsabilità verso la **Sicurezza Stradale**, , comunicando loro le informazioni necessarie per la comprensione degli effetti sulla stessa delle loro attività e stimolando così un dialogo aperto con essi.

Impegni particolari della Politica del **Sistema di Gestione per la Prevenzione della corruzione:**

- promuovere tra i dipendenti di ogni livello un senso di responsabilità verso la **Prevenzione della corruzione** comunicando loro le informazioni necessarie per la comprensione degli effetti sulla stessa delle loro attività e stimolando così un dialogo aperto con essi;
- garantire un comportamento basato sui criteri di correttezza, lealtà ed integrità morale che vieti la corruzione e il coinvolgimento in fattispecie corruttive o il coinvolgimento in situazioni illecite sia con soggetti pubblici che privati. In particolare, è vietato:
 - accettare la richiesta, autorizzare qualcuno ad accettare ovvero sollecitare, direttamente o indirettamente, un pagamento o un vantaggio economico o un'altra utilità da soggetti pubblici o privati.
 - offrire, promettere, dare, pagare o autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, denaro, altro vantaggio economico, utilità o beneficio di alcun tipo a soggetti pubblici o privati;
 - accettare la richiesta o autorizzare qualcuno ad accettare ovvero sollecitare, direttamente o indirettamente, un pagamento o un vantaggio economico o un'altra utilità da soggetti pubblici o privati.
 - ricevere o ottenere la promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, per compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, anche cagionando un danno alle stesse società;
 - mettere in atto minacce o ritorsioni nei confronti di soggetti che si siano rifiutati di commettere un atto di corruzione o che ne abbiano denunciato l'accadimento.

Impegni particolari della Politica del **Sistema di Gestione per la Parità di genere:**

- garantire la parità di genere relativa alla presenza ed alla crescita professionale equa e paritaria compresi percorsi di formazione e di valorizzazione inclusi corsi sulla leadership (compatibilmente con le limitazioni del settore operativo);
- adozione di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business e a tal fine focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree/processi:
 - cultura e strategia;
 - governance;
 - processi HR;
 - selezione e assunzione (recruitment);
 - gestione della carriera;
 - equità salariale;
 - genitorialità – cura;
 - conciliazione dei tempi vita-lavoro (work life balance) prevenzione abusi e molestie;
- garantire che la parità di genere sia equamente rappresentata tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa:
 - smart working (compatibilmente con le mansioni svolte);
 - attività per il back to work;
- mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;

in quanto l'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

L'Organizzazione intende quindi assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce

Impegni particolari della Politica del **Sistema di Gestione delle Risorse Umane – Diversità ed inclusione:**

- Equità e inclusione: Impegno a garantire pari opportunità, accesso equo alle risorse, e ambienti inclusivi accessibili e con supporti adeguati per le persone con disabilità.
- Valorizzazione della diversità: Promozione attiva della diversità culturale, generazionale, di genere, abilità e background.
- Leadership inclusiva: Nomina di un responsabile D&I e del Comitato interno. Responsabilità della direzione nel promuovere comportamenti inclusivi e nel monitorare i progressi;
- Coinvolgimento delle parti interessate: Consultazione e partecipazione attiva di lavoratori, stakeholder e comunità.
- Prevenzione delle discriminazioni: Tolleranza zero verso discriminazioni, molestie o esclusioni.
- Monitoraggio e miglioramento continuo: Definizione di KPI D&I, audit periodici e riesame della direzione.
- Comunicazione interna ed esterna: utilizzando un linguaggio inclusivo, rispettoso e coerente con i principi di diversità ed equità (neutro rispetto al genere, rispettoso delle diversità, accessibile e comprensibile, non discriminatorio, proattivo e positivo).
- Stakeholder: Comunicazione trasparente e coinvolgimento attivo;

in quanto l'organizzazione riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale, fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione o impiego e promuovendo una cultura in cui le persone riconoscano il valore che una forza lavoro diversificata e inclusiva comporta.

L'Organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la diversità ed inclusione, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

L'Organizzazione intende quindi assicurare un ambiente inclusivo attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI DELLA POLITICA E DEL CODICE ETICO

La violazione delle disposizioni della Politica e del Codice Etico comporta l'avvio di una indagine interna che in caso di confermata violazione comporta:

- nel caso di violazione commessa da parte di un dipendente, l'applicazione delle sanzioni previste da Codice Disciplinare;
- nel caso di soggetto terzo l'applicazione di provvedimenti proporzionati alla violazione commessa fino alla risoluzione del rapporto contrattuale.

LA DIREZIONE assicura che il sistema di gestione sia orientato alla ricerca del continuo miglioramento delle proprie prestazioni al fine di mantenere un giusto equilibrio tra responsabilità sociale, ambientale ed economica, tale finalità si auspica possa concretizzarsi con benefici tangibili per tutti gli operatori aziendali e per la collettività locale.

REDATTO

Responsabile sistemi di gestione – Leonardo Rinaldi

VERIFICATO APPROVATO

PS CdA – Ilario Taddei