POLITICA INTEGRATA QUALITA', AMBIENTE E SOSTENIBILITA', SICUREZZA, RESPONSABILITA' SOCIALE E PARITA' DI GENERE

L'Impresa Costruzioni Grassi & Crespi Srl opera come General Contractor nell'ambito di importanti commesse nel settore dell'edilizia riguardanti interventi di nuova costruzione o ristrutturazione di edifici a diverse destinazioni d'uso, principalmente residenze e uffici.

Valutati tutti i fattori interni ed esterni del proprio contesto, la Direzione emette, adotta e diffonde ad ogni livello il seguente documento che definisce l'orientamento e gli obiettivi aziendali, sulla base dei quali sono valutate le prestazioni dei Sistemi di Gestione Ambiente, Qualità, Salute e Sicurezza, Responsabilità Sociale e Parità di Genere.

Grassi & Crespi Srl è consapevole che la prima caratteristica che contraddistingue la strategia di un'impresa di costruzioni, sia quella di essere dinamici, capaci di interpretare e reagire con prontezza alle sfide mutevoli nonché di affrontare i cambiamenti accrescendo la conoscenza organizzativa. L'orientamento al miglioramento continuo deve costituire l'impegno fondamentale per raggiungere l'eccellenza in modo da coniugare la crescita aziendale con la protezione dell'Ambiente, con la tutela della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, con il rispetto degli standard qualitativi attesi, con rispetto per i Diritti Umani e con attenzione alla Parità di Genere.

In questo quadro si inserisce l'impegno della Direzione nell'adottare un Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, UNI EN ISO 9001:2015, SA8000:2014 e alla UNI PdR 125:2022, che garantisca la prevenzione dell'inquinamento ricercando il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali e di salute e sicurezza dei lavoratori e delle comunità coinvolte, nel più scrupoloso rispetto degli obblighi imposti dalla legislazione ambientale e di SSL e degli altri requisiti sottoscritti dall'organizzazione, con rispetto dei più alti standard etici e di responsabilità sociale, secondo un modello di sviluppo sostenibile anche per gli stakeholder.

Scopo della presente Politica del Sistema di Gestione Integrato (di seguito "Politica Integrata") è quello di promuovere la sensibilizzazione, la conoscenza e l'applicazione del Sistema di Gestione Integrato diffondendo a tutti gli stakeholder interni ed esterni la cultura del miglioramento continuo.

La presente Politica Integrata, si applica a Grassi&Crespi e a tutte le sue controllate e partecipate, salvo diverse disposizioni.

Questo impegno porta la Società a:

- Operare nel contesto di riferimento per l'individuazione e mitigazione dei rischi correlati all'attività;
- Applicare la logica del risk based thinking nella gestione dei processi;
- Definire obiettivi e traguardi di miglioramento in ambito Ambiente, Qualità, Salute e Sicurezza, Responsabilità Sociale, Parità di Genere e Sostenibilità ed attuare i relativi programmi, anche attraverso la responsabilizzazione e la formazione di tutti gli stakeholder sia interni che esterni;
- Garantire un'efficace sorveglianza e monitoraggio delle attività svolte;
- Rispettare e, ove possibile, eccedere la normativa cogente;
- Perseguire il miglioramento delle prestazioni di tutto il sistema, contenendo le Non Conformità, analizzandone le cause, allo scopo di attuare efficaci rimedi, prevenire il loro ripetersi e ridurre il numero di infortuni e di eventuali malattie professionali;
- Assicurare la totale osservanza ai principi del Codice Etico e di Comportamento, al Modello di organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e alle politiche aziendali da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni;
- Assicurare il coinvolgimento e la partecipazione di tutto il personale aziendale, portandolo a conoscenza del Sistema di Gestione Integrato in modo che sia condiviso, attuato e mantenuto nel tempo;
- Garantire che i principi di sostenibilità e azione per il clima siano integrati in tutte le operazioni aziendali, impegnandosi a guidare il cambiamento verso un futuro più sostenibile e a creare un ambiente in cui tutti i collaboratori possano contribuire attivamente al raggiungimento dei nostri obiettivi climatici;
- Promuovere attività di sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti, collaboratori e fornitori, in modo da diffondere una consapevolezza generalizzata sulla sostenibilità e responsabilità sociale, nonché sulla soddisfazione degli stakeholder, a tutti i livelli aziendali, secondo le proprie attribuzioni e competenze;

- Instaurare una catena del valore che sia sostenibile e che integri i principi di Responsabilità Sociale d'Impresa nelle decisioni e nei processi di approvvigionamento, garantendo al tempo stesso la soddisfazione dei requisiti dell'azienda e dei suoi stakeholder;
- Implementare una comunicazione e diffusione delle informazioni alle Parti Interessate interne ed esterne, in merito a Salute e Sicurezza sul lavoro, Ambiente, Responsabilità Sociale, Diversità e Inclusione e a tutte le tematiche ESG (Environmental, Social e Governance) attraverso la diffusione delle politiche aziendali;
- Monitorare e misurare regolarmente i risultati in materia di sostenibilità e riduzione delle emissioni, con l'intento di garantire trasparenza e responsabilità nei confronti di tutte le parti interessate;
- Migliorare continuamente le performance ambientali attraverso l'adozione di tecnologie innovative, la riduzione degli sprechi e l'ottimizzazione dei processi aziendali, con l'obiettivo di contribuire a un ambiente più sano e a un futuro più sostenibile.

Consapevole della propria responsabilità di generare valore duraturo e condiviso con tutti gli stakeholder sull'insieme delle scelte, delle azioni, delle attività e dei progetti realizzati, Grassi&Crespi, esprime il proprio impegno con particolare riferimento agli ambiti: Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Responsabilità Sociale e Parità di Genere, attraverso una metodologia di approccio sistemico ed organico che contribuisca alla realizzazione di un modello di business sostenibile.

La gestione delle attività in conformità al Sistema di Gestione Integrato supporta la Società al raggiungimento dei seguenti obiettivi SDGs:



1. QUALITA'

Grassi&Crespi, nella realizzazione delle proprie attività, garantisce l'adozione di un Sistema di Gestione Integrato in ambito Qualità idoneo, conformemente alla norma UNI EN ISO 9001:2015, adeguato ed efficace, finalizzato al miglioramento continuo delle proprie performance, con un approccio teso alla gestione del rischio e allo sviluppo della sostenibilità, impegnandosi a:

- Garantire le risorse necessarie per la pianificazione, attuazione, controllo, monitoraggio e diffusione del Sistema di Gestione Integrato in ambito Qualità;
- Garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, rendicontando ed analizzando periodicamente le performance ottenute, identificando in tal modo i margini di miglioramento e ridefinendo conseguentemente gli obiettivi, i criteri e le azioni da intraprendere;
- Incorporare i principi di sostenibilità e azione per il clima nella nostra visione aziendale, riconoscendo che l'impegno per la qualità e l'ambiente contribuisce al nostro successo a lungo termine e alla creazione di valore per tutte le parti interessate;
- rispettare la tempistica contrattuale definita con il Cliente, attraverso una pianificazione appropriata delle attività;
- procedere all'esecuzione delle opere in modo conforme al livello di qualità definito nel contratto col Cliente e, ove possibile, superarlo, trovando rapidamente soluzioni ai problemi del Cliente stesso e degli altri stakeholder;
- effettuare un'opportuna selezione di fornitori di prodotti, processi e/o servizi al fine di garantire il soddisfacimento del Cliente e delle altre Parti Interessate, nella ricerca di soluzioni condivise, tramite l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, l'analisi dei rischi e delle opportunità a tutti i livelli, strategici e operativi di commessa;
- monitorare costantemente il mercato per individuare tecnologie, prodotti e fornitori innovativi, per ottimizzare la qualità delle proprie prestazioni;

- integrare gli obiettivi legati al cambiamento climatico come parte degli obiettivi generali di qualità, aumentando la coerenza tra qualità e sostenibilità, contribuendo ad un impatto positivo sull'ambiente e promuovendo, allo stesso tempo, l'efficienza operativa e il miglioramento continuo come opportunità strategica per innovare e migliorare l'efficienza operativa;
- accrescere le proprie prestazioni qualità attraverso il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato in ambito Qualità;

La gestione delle attività del Sistema di Gestione Integrato in ambito Qualità supporta la Società nel raggiungimento dei seguenti obiettivi SDGs:



2. AMBIENTE E SOSTENIBILITA'

Grassi&Crespi, è attivamente coinvolta nella protezione dell'ambiente e nell'azione per il clima, adottando soluzioni sostenibili per ridurre l'impatto ambientale delle sue attività, migliorando costantemente la gestione dei rischi legati ai cambiamenti climatici e promuovendo iniziative ecologiche per contribuire a un futuro più sostenibile.

Inoltre, si impegna nel promuovere e sensibilizzare le persone verso un modello di business responsabile, con particolare riferimento a mitigazione e adattamento al cambiamento climatico, uso sostenibile delle risorse naturali, prevenzione e riduzione dell'inquinamento, protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi, transizione verso un'economia circolare, una corretta gestione dei rifiuti e riduzione dei propri impatti ambientali diretti ed indiretti tramite una gestione dei rischi ad essi collegati nel rispetto della norma UNI EN ISO 14001:2015, impegnandosi a:

- Garantire le risorse necessarie per la pianificazione, attuazione, controllo, monitoraggio e diffusione del Sistema di Gestione Integrato in ambito Ambientale e Sostenibilità;
- Garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, adottando un Sistema di Gestione Integrato in ambito Ambientale idoneo, adeguato ed efficace, rendicontando ed analizzando periodicamente le performance ottenute, identificando in tal modo i margini di miglioramento e ridefinendo conseguentemente gli obiettivi al fine del miglioramento continuo, i criteri e le azioni da intraprendere adottando tecniche e standard sostenibili;
- Effettuare un'opportuna selezione di tecnologie, prodotti e fornitori innovativi al fine di minimizzare gli eventuali impatti sull'ambiente, a seguito di valutazione dei rischi e opportunità, di analisi degli aspetti ambientali significativi e degli impatti diretti ed indiretti;
- Generare impatti positivi sull'ambiente, migliorando le prestazioni ambientali ed energetiche, promuovendo iniziative e attività volte alla riduzione dei consumi energetici all'interno della propria organizzazione e, ove possibile, con i propri clienti, favorendo l'utilizzo di energia rinnovabile;
- Migliorare le prestazioni ambientali riducendo il consumo di risorse naturali, quali l'acqua e il suolo, e di materie prime;
- Soddisfare i propri obblighi di conformità, mappando periodicamente i requisiti normativi, legali e di conformità applicabili;
- Rispettare tutte le leggi e regolamentazioni ambientali vigenti e, quando possibile, superare le normative esistenti attraverso iniziative volontarie che contribuiscano positivamente alla salute del nostro pianeta;
- Intervenire prontamente in caso di eventuali emergenze di carattere ambientale e di sicurezza, con l'ausilio di apposita squadra di emergenza opportunamente formata per affrontare e prevenire impatti ambientali;
- Analizzare gli incidenti ambientali per identificare le conseguenti azioni correttive e formative così da creare una cultura ambientale in grado di minimizzare i potenziali impatti negativi;
- Comunicare in maniera trasparente a tutti i propri stakeholder la gestione dei processi ambientali così da assicurare piena cooperazione con le comunità locali limitandone, ove possibile, gli impatti;

- Collaborare con i fornitori, clienti e altre parti interessate per promuovere insieme l'adozione di pratiche ecologiche e la riduzione dell'impatto ambientale, contribuendo così a un cambiamento positivo e collettivo;
- Accrescere le proprie prestazioni ambientali ed energetiche attraverso il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato;
- Ridurre le emissioni di gas serra e a migliorare l'efficienza energetica, promuovendo la gestione responsabile delle risorse naturali e l'utilizzo di risorse a minore consumo energetico;
- gestire i rifiuti pericolosi adottando tutte le precauzioni necessarie;
- analizzare periodicamente gli aspetti ambientali connessi alle attività svolte, valutando i relativi impatti tenuto conto del contesto dell'ecosistema e delle richieste provenienti dalle parti interessate;
- ricercare continuamente nuove opportunità tecnologiche o gestionali per minimizzare gli impatti ambientali dei propri prodotti/ servizi in una prospettiva di ciclo di vita;

La gestione delle attività del Sistema di Gestione Integrato in ambito Ambientale e Sostenibilità supporta la Società nel raggiungimento dei seguenti obiettivi SDGs:



3. SALUTE E SICUREZZA

Grassi&Crespi persegue il miglioramento continuo della tutela della salute e sicurezza delle persone compresi i clienti, intesi come fruitori finali delle opere realizzate, eliminando, riducendo o tenendo sotto controllo i pericoli ed i rischi per la salute e sicurezza, la prevenzione degli incidenti e delle malattie professionali, con l'impegno alla conformità normativa e ad eccedere, ove possibile, rispetto a quanto previsto dalle normative stesse, conformandosi ai più elevati standard e riconosciute best practice, quali le norme ISO 45001:2018, impegnandosi a:

- Promuovere la crescita culturale della sicurezza di tutto il personale garantendo ad ogni lavoratore un adeguato e periodico processo di formazione, informazione ed addestramento per ogni rischio a cui è esposto, in particolare per nuova attività o per cambio di mansione;
- Garantire le risorse necessarie per la pianificazione, attuazione, controllo, monitoraggio e diffusione del Sistema di Gestione Integrato negli ambiti Salute e Sicurezza;
- Garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, adottando un Sistema di Gestione Integrato in ambito Salute e Sicurezza idoneo, adeguato ed efficace, rendicontando ed analizzando periodicamente le performance ottenute, identificando in tal modo i margini di miglioramento e ridefinendo conseguentemente gli obiettivi, i criteri e le azioni da intraprendere;
- Migliorare gli standard Salute e Sicurezza, impegnandosi a raggiungere il target zero infortuni;
- Soddisfare i propri obblighi di conformità, mappando periodicamente i requisiti normativi, legali e di conformità applicabili;
- Consultare e rendere partecipi i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni di miglioramento del Sistema di Gestione Integrato per la Salute e Sicurezza;
- Analizzare le cause di eventuali near miss, infortuni o emergenze per prevenirne il ripetersi;
- Eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori attraverso l'impiego di personale qualificato e formato in maniera appropriata in base a mansione e ruolo attribuiti;
- Promuovere best practice aziendali per la diffusione di una cultura della sicurezza degli stakeholder interni ed esterni sui luoghi di lavoro, anche con il coinvolgimento della catena di fornitura;
- Garantire condizioni di lavoro salutari ed un ambiente lavorativo sicuro, anche assicurando regolare manutenzione dei propri automezzi e macchine operatrici e favorendo controlli preventivi, in modo tale da garantire la massima affidabilità;
- Incentivare il personale ad intervenire ogni qualvolta la salute e la sicurezza siano messe a rischio da processi e/o comportamenti insicuri;
- Promuovere stili di vita salutari (attraverso la formazione);

La gestione delle attività del Sistema di Gestione Integrato in ambito Salute e Sicurezza supporta la Società nel raggiungimento dei seguenti obiettivi SDGs:



4. RESPONSABILITA' SOCIALE

Grassi&Crespi ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e della responsabilità che esso implica.

La Società opera nell'ottica sia della salvaguardia della Salute e Sicurezza dei lavoratori sia nell'ottica della Responsabilità Sociale per tutte le parti interessate coinvolte nella vita dell'organizzazione.

La Società persegue, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti della Norma SA8000 e considera le persone la risorsa più importante per creare valore all'interno dell'organizzazione, oltre che un fattore fondamentale per il suo successo.

Attraverso l'adozione della presente Politica Integrata, definisce le responsabilità, i criteri e le modalità per garantire la tutela dei diritti delle persone nonché della salute e dell'integrità di dipendenti, collaboratori, fornitori e comunità locali all'interno delle quali opera, impegnandosi formalmente ad operare all'interno del Sistema di Gestione Integrato in conformità ai requisiti della norma SA8000:2014.

In particolare, la Società si impegna a:

- Non impiegare, non favorire e combattere il lavoro infantile, minorile e il lavoro obbligato;
- Rispettare tutte le normative cogenti e le convenzioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization e i principi della Responsabilità Sociale;
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva per i lavoratori:
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- Sostenere i valori della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e dignità delle persone, attraverso un approccio basato sull'imparzialità senza alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa;
- Promuovere le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione;
- Preservare il valore del proprio personale e promuoverne la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali;
- Stimolare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile;
- Tutelare e valorizzare le risorse umane di cui si avvale, favorendo la crescita professionale di ciascuno, coinvolgendo i lavoratori e i loro rappresentanti nelle scelte riguardanti la Salute e Sicurezza;
- Garantire un trattamento equo, dignitoso e conforme agli standard minimi contrattuali;
- Instaurare un sistema di fornitori e forniture eticamente sostenibili;
- Diffondere, far comprendere e rispettare i principi di Responsabilità Sociale dai lavoratori, dai partner commerciali, dai partecipanti alla catena di fornitura e da tutti gli stakeholder interni ed esterni, promuovendone la partecipazione;
- Perseguire qualsiasi reato contro la persona quale: molestia, bullismo, discriminazione, violenza sul luogo di lavoro, atti persecutori, mobbing, maltrattamento dei dipendenti, minacce, reati sindacali e contro la libertà di associazione;

- Promuovere un coinvolgimento attivo dei lavoratori nel miglioramento continuo del sistema SA8000, mantenendo nel Social Performance Team una rappresentanza bilanciata e trasversale della forza lavoro;
- Creare un ambiente di lavoro libero da discriminazione diretta o indiretta, stereotipo o pregiudizio;
- Supportare il proprio personale nel raggiungere la consapevolezza dell'esistenza di pregiudizi inconsci e nel superarli;
- Sostenere una cultura inclusiva e non discriminatoria per genere, religione, nazionalità e origine, orientamento e identità sessuale, appartenenza politica, disabilità, stato di salute, età, categoria sociale di appartenenza;
- Garantire condizioni psicofisiche, morali e culturali favorevoli attraverso un ambiente di lavoro rispettoso della dignità individuale;

La Società ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (lavoratori, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche etc.) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000:2014.

La Direzione è focalizzata affinché la Politica della Responsabilità Sociale sia diffusa e compresa da tutto il personale, il quale deve essere pienamente coinvolto nel percorso intrapreso dall'Azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività formative ed informative.

È stato costituito il Social Performance Team con rappresentanza equilibrata di rappresentanti dei lavoratori e management che periodicamente effettua valutazione dei rischi e monitora la conformità allo standard.

La gestione delle attività del Sistema di Gestione Integrato in ambito Responsabilità Sociale supporta la Società nel raggiungimento dei seguenti obiettivi SDGs:



5. PARITA' DI GENERE

La società Grassi & Crespi, riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

La Società è consapevole della importanza della parità tra i diversi generi e si impegna a garantire a tutti pari opportunità di carriera, retribuzione e realizzazione professionale sviluppando i talenti e le capacità e sostenendo l'empowerment femminile.

- **Processo di Selezione e Assunzione:**
  - La Società articola il processo di selezione ed assunzione del personale, perseguendo la parità di genere in ogni fase del processo stesso attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna;
  - La valutazione dei candidati è basata sulla meritocrazia: esperienze, capacità e competenze sono gli elementi che vengono presi in considerazione;
  - L'obiettività nel processo di selezione è garantita da procedure standardizzate che prevedono la presenza di selezionatori uomini e donne;
  - La Società assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di selezione e assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.
- **Sviluppo di carriera:**
  - La Società definisce processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
  - Si impegna a garantire, il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;

- Rivolge le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- Monitora costantemente i dati relativi al personale (assunzioni, cessazioni, qualifiche, livelli promozioni, ecc.) suddivisi per genere;
- Si impegna a creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico del personale;
- Prevede opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato;

- **Formazione, sviluppo professionale e comunicazione**
  - La Società si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, la Società si impegna a coinvolgere in tutte le iniziative e percorsi formativi il personale indipendentemente dal genere, in almeno un corso di formazione all'anno, inclusa eventuale presenza a eventi e/o convegni a cui l'azienda dovesse partecipare/organizzare.
  - La Società stimola la partecipazione di risorse di entrambi i generi in modo che siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.
- **Definizione di politiche retributive**
  - La Società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere adottando un mansionario che completa e dettaglia quello generico dei CCNL. Informa periodicamente il personale circa le politiche adottate in azienda con riferimento a benefit e programmi di welfare.
- **Genitorialità e cura**
  - La Società intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità e sostenendo le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. Maternità e paternità sono sostenute da informazione e aggiornamento costante prima, durante e dopo la nascita, inoltre i congedi facoltativi vengono promossi affinché tutti i potenziali beneficiari ne possano usufruire;
  - La Società, nella convinzione che l'attuazione della parità di genere parta anche dall'organizzazione della vita familiare e dalla conciliazione della stessa con quella lavorativa, porta a conoscenza tutto il personale che i neo-genitori hanno diritto a maternità e paternità obbligatoria e ai congedi parentali per l'assistenza dei figli.
- **Conciliazione vita-lavoro**
  - Nell'ottica di garantire la massima conciliazione tra vita familiare e lavoro, l'azienda, previo accordo individuale, valuta e mette a disposizione alcuni strumenti che favoriscono il personale nell'attività genitoriale o di caregiver come per esempio smartworking, flessibilità oraria, part time e può offrire servizi specifici legati alla gestione dei figli, valutando convenzioni con strutture che organizzano attività a supporto della gestione familiare, ponendo attenzione alle specifiche esigenze rilevate individualmente o attraverso survey aziendali.
- **Prevenzione degli abusi**
  - La Società ripudia ogni forma di abuso e di molestia e si impegna ad esercitare una attività di prevenzione e repressione del fenomeno a "tolleranza zero";
  - Implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie che garantisca l'anonimato e la assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
  - La Società si impegna ad utilizzare tutti gli strumenti che possano prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale, intervenendo anche attraverso la sensibilizzazione e la formazione specifica a tutti i livelli e implementando una metodologia di segnalazione anonima di questo tipo di eventi;
  - La Società si impegna alla somministrazione di questionari per la valutazione del clima aziendale indagando se tra i/le dipendenti vi è qualcuno che ha sperimentato personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

La presente Politica è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Pari Opportunità, e viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate.

La gestione delle attività del Sistema di Gestione Integrato in ambito Pari Opportunità supporta la Società nel raggiungimento dei seguenti obiettivi SDGs:



Ogni lavoratore può sporgere reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, molestia, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di parità di genere.

La Società assicura che chiunque effettui segnalazioni non sarà oggetto di alcuna ritorsione e/o discriminazione e mette a disposizione appositi canali di comunicazione, che permettono anche di mantenere l'anonimato per l'invio delle segnalazioni inerenti alle norme sopra riferite:

- Sezione whistleblowing presente sul sito internet all'indirizzo https://grassiecrespi.parrotwb.app
- Cassette reclami presenti presso le unità operative
- segnalazioni fatte pervenire ai seguenti destinatari:
  - Social Accountability Accreditation Service, SAAS, saas@saasaccreditation.org
  - DNV Business Assurance, feedback.italia@dnv.com
  - RLSA8000 aziendali
  - Membri del Social Performance Team
  - Membri del Comitato Parità di Genere

Per mantenere e migliorare i risultati raggiunti con riferimento a questi obiettivi, l'impresa di costruzioni Grassi & Crespi è convinta che sia necessaria la partecipazione e la convinta collaborazione di tutto il personale.

A tal fine, per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e anche da tutti i collaboratori dell'organizzazione, fornitori e subappaltatori, la Direzione la diffonde a tutto il personale dipendente e alle altre parti interessate mediante esposizione nel sito internet dell'azienda.

L'Organizzazione ha inoltre previsto riunioni periodiche tra Direzione aziendale, Responsabile dei Sistemi di Gestione e le Funzioni chiave nella gestione dei processi e dei cantieri al fine di approfondire problematiche ed aspetti migliorativi del sistema di gestione.

Milano, 26/10/2026

