

POLITICA PER L'AMBIENTE, LA SICUREZZA, LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E LA PARITÀ DI GENERE, D&I

L'attività svolta da *KOSTRUTTIVA S.C.p.A.*, consiste nell'acquisizione e gestione di appalti ai fini della progettazione e/o l'esecuzione di opere pubbliche o private da parte dei soci o direttamente.

La Direzione adotta un Sistema di Gestione Integrato per l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale e la parità di genere, diversità ed inclusione (conformi alla norme internazionali, ISO 14001:15, ISO 45001:18, SA 8000:14, UNI 125:2022, 30415:2021) al fine di raggiungere i seguenti obiettivi di carattere generale:

- rendere disponibile, per tutte le parti interessate, la presente politica.
- rispettare le prescrizioni legali applicabili alle proprie realtà lavorative e le altre prescrizioni sottoscritte, in ambito ambientale di salute e sicurezza sul lavoro;
- prevenire gli infortuni, le malattie professionali e l'inquinamento ambientale, sia in sede che presso i cantieri in cui opera direttamente o tramite le imprese consorziate;
- sensibilizzare alla prevenzione dell'inquinamento ambientale per le attività dirette ed indirette del consorzio;
- migliorare continuamente il sistema di gestione integrato e le prestazioni dello stesso;
- sviluppare la consapevolezza, le competenze e le giuste attitudini del personale a tutti i livelli con l'aiuto di formazione e addestramento adeguati;
- sviluppare la consapevolezza e la sensibilizzazione dei propri addetti e dei propri consorziati per il miglioramento degli impatti ambientali e della gestione della sicurezza da parte delle consorziate;
- prevenire e correggere qualsiasi situazione pericolosa, implementando l'analisi delle cause e dei possibili rimedi anche nel caso di incidenti di scarsa rilevanza;
- riesaminare periodicamente questa politica affinché sia pertinente ed appropriata con le evoluzioni organizzative aziendali e della legislazione vigente;
- garantire: il rispetto della libertà e dignità dei dipendenti, il rifiuto dell'impiego di lavoro infantile nel ciclo produttivo, il rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto, il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro, il rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto, il diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione;
- rispettare la normativa vigente nazionale, i contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali, le convenzioni e le raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica.
- valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business, focalizzando i propri sforzi nelle aree, predisposte dalla prassi UNI 125:2022: cultura e strategia, governance, HR, opportunità, equità remunerativa, genitorialità;
- integrare i prerequisiti di D&I, indicati dalla Norma ISO 30415:2021 e documentata, attraverso le procedure e le registrazioni la loro evidente applicazione in tutto il sistema

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti:



Selezione ed assunzione (recruitment)

La nostra organizzazione, nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business, rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

Gestione della carriera

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

Equità salariale

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità



Genitorialità, cura

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di riorientamento

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

Prevenzione abusi e molestie

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Con i seguenti impegni assunti, la nostra organizzazione provvede ad integrare i prerequisiti di D&I, indicati dalla Norma ISO 30415:2021, all'interno del sistema di gestione per la parità e l'inclusione.

Riconoscere la diversità:

Riconosciamo che ogni individuo è unico e ha esperienze, background e prospettive diverse. Valorizziamo la diversità di genere, etnia, età, abilità, orientamento sessuale, religione, background educativo e professionale.

Governare efficacemente:

Implementiamo una governance solida e responsabile per garantire l'attuazione efficace della politica di diversità ed inclusione. Manteniamo una struttura di leadership dedicata, responsabile di supervisionare l'integrazione di pratiche inclusive in tutta l'organizzazione.



Agire in modo responsabile:

Ci impegniamo ad agire in modo responsabile e a promuovere l'uguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti. Non tolleremo discriminazioni, pregiudizi o comportamenti offensivi. Adottiamo procedure che favoriscono la diversità, inclusione e l'equità nelle decisioni di assunzione, promozione e formazione.

Lavorare in modo inclusivo:

Promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo in cui ciascun dipendente si sente accettato, rispettato e valorizzato. Forniamo formazione sulle competenze di inclusione, sensibilizzazione culturale e consapevolezza dei pregiudizi. Creiamo opportunità di collaborazione e di scambio tra colleghi per favorire l'apprendimento reciproco.

Comunicare in modo inclusivo:

Adottiamo una comunicazione aperta, trasparente e inclusiva in tutta l'organizzazione. Utilizziamo linguaggio e messaggi inclusivi, evitando stereotipi o linguaggio offensivo. Promuoviamo una comunicazione che dia spazio a diverse voci e prospettive, incoraggiando la partecipazione di tutti.

Sostenere e difendere la D&I:

Sosteniamo e difendiamo attivamente la diversità e l'inclusione all'interno e all'esterno dell'organizzazione. Collaboriamo con partner esterni, organizzazioni di diversità e comunità per promuovere la diversità e l'inclusione a livello più ampio. Partecipiamo a iniziative di responsabilità sociale e sosterranno cause legate alla diversità.

Alla luce dei risultati che intendiamo ottenere, i principi D&I a cui ci ispiriamo sono i seguenti:

- **Diversità:** Viviamo la diversità e ne apprezziamo e rispettiamo il valore umano
- **Inclusività:** Viviamo l'inclusività misurandola con risultati concreti stimati dalle parti interessate
- **Relazioni costruttive:** Le relazioni costruttive sono il presupposto per lo sviluppo dell'inclusività
- **Influenza sociale:** Assumiamo la responsabilità sociale nei confronti della collettività di dare il nostro contributo all'inclusività

Tali principi, attraverso gli obiettivi, saranno integrati e mantenuti in tutti i nostri processi.

Per mantenere gli impegni sopra esposti *KOSTRUTTIVA S.C.p.A.* si impegna a:

- definire dettagliatamente l'organizzazione in modo da orientare al rispetto delle procedure integrate di sistema sicurezza e ambiente tutti i livelli organizzativi;
- migliorare la cultura della sicurezza e dell'ambiente, per il personale interno e per le realtà consorziate, al fine di aumentare il livello di consapevolezza dei rischi e impatti e la conoscenza delle tecniche di prevenzione, di gestione delle emergenze, di corretta applicazione delle disposizioni di leggi e normative;
- riesaminare periodicamente la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro e la valutazione di impatti ambientali con l'obiettivo del miglioramento continui degli stessi.
- divulgare le informazioni relative a incidenti, infortuni occorsi e potenziali incidenti e infortuni (near misses)
- coinvolgimento delle parti interessate in politiche di salvaguardia dei diritti umani e monitoraggio continuo.
- instaurazione di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale.
- *affidare al comitato guida, ad ogni esercizio, un budget adeguato all'attuazione del piano strategico, nonchè al raggiungimento e mantenimento degli obiettivi afferenti alla Parità di Genere.*



La Direzione annualmente stabilisce gli obiettivi per la sicurezza e l'ambiente in linea con la presente politica. In occasione del riesame della direzione, vengono riesaminati gli obiettivi definiti e valutato il loro grado di raggiungimento.

Marghera (Ve), 13/06/2024

Il Presidente
Devis Rizzo

