

La nostra azienda svolge attività di progettazione e costruzione di metanodotti, edifici civili ed industriali e manutenzione di strade, operando sia in campo pubblico che privato.

L'Alta Direzione dell'organizzazione ha definito la sua missione da perseguire nell'esercizio della propria attività al fine di attuare una strategia orientata alla Qualità, al rispetto dell'Ambiente, alla tutela della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro ed al rispetto dei requisiti dello standard SA8000, nonché al rispetto della parità di genere.

Siamo convinti che si possa perseguire il successo durevole solo raggiungendo i propri obiettivi in armonia con i nostri portatori di interesse mantenendo un colloquio aperto e con la consapevolezza degli impatti che le nostre decisioni possono avere sui fornitori, sull'ambiente e sulle comunità locali. Concretamente questa consapevolezza si tramuta in acquisti sostenibili, ovvero che hanno gli impatti ambientali, sociali ed economici maggiormente positivi possibili nell'intero ciclo di vita e che puntano a ridurre al minimo gli effetti avversi, tutto questo in conformità alla linea guida UNI ISO 20400.

Strever Spa si impegna ad agire con determinazione per affrontare la crisi climatica. Attraverso politiche di mitigazione del cambiamento climatico, come l'incremento delle energie rinnovabili, la riduzione delle emissioni di carbonio e la promozione dell'efficienza energetica.

Nell'ottica di una nuova sostenibilità non solo intesa ambientale ma anche di tipo sociale ed economica, incentivando l'acquisto di materiali CAM e il recupero di quelli a fine vita o dei rifiuti stessi.

Crediamo nel valore delle persone e delle loro differenze e vogliamo che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversità, alla parità di genere (tutti i generi), all'empowerment femminile e alle pari opportunità e nello specifico vengono promossi attraverso:

- L'accesso all'istruzione e all'educazione continua per le donne;
- La promozione di avanzamenti di carriera per le donne anche in ruoli di leadership;
- Parità salariale, opportunità di promozione equa;
- Politiche di flessibilità sul lavoro, come il lavoro da remoto o orari di lavoro flessibili, per consentire alle donne di conciliare meglio il lavoro con gli impegni familiari;
- Promozione della diversità e dell'inclusione sul posto di lavoro, creando un ambiente in cui le donne si sentono valorizzate e rispettate;
- Coinvolgimento delle donne in iniziative di responsabilità sociale d'impresa che promuovono cause importanti, come l'uguaglianza di genere, l'istruzione delle ragazze o la salute delle donne;
- Supporto per l'equilibrio tra lavoro e vita offrendo servizi e vantaggi che aiutano le donne a bilanciare il lavoro con le loro responsabilità familiari come lo smartworking fino a 4 giorni alla settimana;
- Promuove la partecipazione equa nel panel di relatori delle tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi di carattere scientifico.

Ci ispiriamo inoltre, a principi e obiettivi volti ad avviare un percorso sistemico di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione sistematica che tenga conto dei seguenti principi base:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione e valorizzazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee;
4. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
5. valutare sempre l'applicabilità ed il rispetto della parità di genere nelle scelte di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali;
6. supportare a tutti i livelli una politica di acquisti sostenibili;
7. supportare la tutela delle biodiversità;
8. incentivare l'abbattimento di emissioni gas causa dell'effetto serra;
9. incentivare l'economia circolare.

A tal fine abbiamo implementato un modello organizzativo di gestione integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, Responsabilità Sociale ed attenzione alla parità di genere che coinvolge l'intera organizzazione aziendale ad ogni suo livello, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze e che prevede:

- il rispetto dei requisiti legali applicabili e di quelli sottoscritti dall'organizzazione in riferimento ai rischi relativi alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro parità di genere e al rispetto dell'Ambiente in tutte le attività svolte, comprese quelle riconducibili alle attività di cantiere.
- il rispetto dei requisiti qualitativi espressi nei contratti, con l'obiettivo di raggiungere la piena soddisfazione del Cliente sempre nell'ottica della corretta interazione delle attività eseguite dall'uomo con l'ambiente, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e del rispetto dei principi della Responsabilità Sociale d'Impresa e parità di genere;
- la pianificazione, la gestione e il controllo dei processi e delle attività di sede e di cantiere al fine di raggiungere la massima efficacia ed efficienza;
- l'analisi periodica della natura e del livello dei rischi per la qualità, delle condizioni di salute e sicurezza presenti, dell'incidenza dei propri impatti ambientali, nonché il monitoraggio degli stessi;
- l'impegno per la prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, eliminazione dei pericoli e riduzione dei rischi e di tutti gli aspetti di emergenza ambientale;
- la sensibilizzazione e la responsabilizzazione del personale verso una cultura della Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, la Responsabilità Sociale d'Impresa e parità di genere orientata verso il Cliente e verso il miglioramento continuo, anche in funzione delle evoluzioni organizzative e tecnologiche nel rispetto dell'Ambiente;
- la sensibilizzazione e la responsabilizzazione del personale a diminuire gli sprechi, a riciclare in maniera corretta e ad un impegno al miglioramento continuo per abbattere l'effetto serra.
- l'impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, anche attraverso il loro rappresentante per la sicurezza. Il rispetto e la tutela di tutto il personale garantendo il diritto alla libertà di associazione, al rispetto della dignità personale e delle pari opportunità, compresa quella di genere, non ricorrendo o supportando alcuna forma di discriminazione;
- il rispetto del lavoratore e della contrattazione nazionale di settore rispettando gli orari di lavoro stabiliti dalla legge, garantendo una retribuzione decorosa e non sostenendo o facendo ricorso al lavoro infantile e al lavoro forzato o obbligato.
- L'impegno del rispetto dei principi guida presenti all'interno della Uni ISO 20400 con l'adozione di specifici indirizzi e politiche per favorire un processo di acquisti sostenibili

La nostra Politica della Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e Responsabilità Sociale e di parità di genere, è indirizzata a perseguire i seguenti obiettivi:

- soddisfazione dei requisiti impliciti ed espliciti del Cliente;
- prevenzione dei rischi ed eliminazione dei pericoli per la salute e sicurezza;
- prevenzione / riduzione dei danni ambientali
- esclusione di forma di discriminazione del personale e garanzia dei loro diritti e pari opportunità.
- promozione della consapevolezza etica, ambientale e di salute e sicurezza di tutti i suoi collaboratori al fine di ridurre gli incidenti che impattano sull'ambiente e sul luogo di lavoro
- rispetto delle leggi umane, delle norme ambientali e di salute e sicurezza, dei requisiti di qualità applicabili oltre alla cura del loro costante aggiornamento ed alla ricerca delle migliori prestazioni
- definizione di una strategia di miglioramento continuo ed ottimizzazione dell'organizzazione aziendale basata su un approccio per processi.
- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;

Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati la nostra organizzazione dedica l'impegno di tutto il proprio personale a:

- collaborare con il Cliente nella definizione del prodotto, servizio nel controllo della sua realizzazione e nel suo continuo miglioramento;
- diffondere la cultura della Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e della Responsabilità sociale nell'intera organizzazione aziendale attraverso una mirata, tempestiva e

capillare azione di formazione ed informazione impegnandosi a offrire pari opportunità di sviluppo formativo senza alcuna discriminazione di genere.

- garantire la corretta applicazione del Sistema integrato attraverso la pianificazione e conduzione degli audit interni di vigilanza, il controllo e la prevenzione delle non conformità, degli infortuni, delle emergenze ambientali, il periodico riesame ed il miglioramento continuo;
- individuare fornitori qualificati in grado di assicurare una costante Qualità delle forniture nel tempo e conformità rispetto ai requisiti legislativi cogenti in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro e l'adesione ai requisiti espressi dallo standard SA8000 sollecitando gli stessi ad una loro crescita verso il miglioramento continuo e l'adozione di comportamenti corretti da parte degli stessi; intraprendere un percorso di crescita comune e di sensibilizzazione all'attenzione di acquisti sostenibili, in questo processo i fornitori sono la parte attiva anche nel proporre prodotti innovativi dal punto di vista di un minor impatto ambientale, una maggiore durevolezza o un minor costo di alienamento.
- individuare i processi chiave la cui gestione, il cui monitoraggio ed il cui miglioramento continuo possano far crescere e sviluppare l'azienda ed il proprio personale.
- individuare, analizzare e valutare i rischi connessi alle attività svolte cogliendo le opportunità che ne derivano e mitigando le potenziali minacce.
- comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati
- definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello ed alla loro partecipazione in tavole rotonde, eventi, convegni ecc..
- definire processi relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basandosi su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- fornire opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;
- garantire equità remunerativa per genere;
- tutelare la genitorialità e conciliazione vita-lavoro promuovendo e supportando l'accesso alle misure di conciliazione vita/lavoro (telelavoro, part time, uso congedi parentali e permessi L. 104/1992)
- adottare misure volte alla prevenzione delle molestie ed abusi.

I processi chiave su cui la nostra Organizzazione punta per la propria affermazione presente e futura sono i seguenti:

- Processo di Sviluppo Strategico e Tattico
- Processo di progettazione e sviluppo
- Processo di approvvigionamento
- Processo di Pianificazione e Controllo delle Commesse
- Processo di gestione delle Risorse
- Processo di Gestione e Miglioramento del Sistema Integrato
- Processo di monitoraggio e controllo

Per ciascuno dei suddetti processi si individuano degli obiettivi strategici e i relativi indicatori operativi e quantitativi, i traguardi e gli impegni dell'organizzazione, pianificando le azioni necessarie al loro raggiungimento e le attività necessarie al loro monitoraggio e miglioramento continuo.

Strever SpA è convinta che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitino la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Tale composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale.

Strever Spa vuole, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

La Strever SpA si impegna a garantire che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager, ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

La nostra politica di remunerazione contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione.

Strever SpA intende garantire meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali. Desideriamo lavorare alla creazione di una leadership equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Incentiviamo il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creiamo piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

La nostra organizzazione si prodigherà nello strutturare un piano aziendale finalizzato a

- consolidare servizi di valorizzazione della genitorialità;
- consolidare e mantenere politiche di work life balance e di lavoro flessibile;
- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
- garantire che i generi siano equamente rappresentati in tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

La nostra organizzazione si impegna, inoltre, ad individuare ed assegnare i mezzi e le risorse necessarie affinché la presente Politica venga adeguatamente diffusa, compresa ed attuata, fornendo sempre e a tutti i livelli aziendali il proprio supporto per il raggiungimento di tale obiettivo.

L'azienda è consapevole che gli obiettivi della garanzia della qualità e della tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza e della responsabilità sociale, nonché della parità di genere richiedono un impegno costante da parte di tutto il personale operativo e che possono essere raggiunti con successo solo attraverso un approccio sistematico a tali tematiche.

L'Alta Direzione assicura il periodico riesame della Politica al fine di accertarne la continua idoneità, prendendo in considerazione i risultati dei monitoraggi in materia di qualità, ambiente, salute, sicurezza e responsabilità sociale e parità di genere. Si impegna, inoltre, a rendere la presente Politica disponibile sul sito aziendale per il pubblico e fornirla a chiunque ne faccia richiesta.

Nota per SA8000:2014

Ente di certificazione

Rina Service S.p.A.
Via Tiburtina Valeria 97/49
65128 Pescara (Pe)
sa8000@rina.org

Ente di accreditamento

SAAS (Social Accountability Accreditation Service)
9 East 37th Street
10th Floor
New York, NY 10016 USA
Tel +1-212-391-2106
saas@saasaccreditation.org

San Salvo li, 11/07/2024

L'Alta Direzione


Atto di indirizzo strategico e di coordinamento per gli acquisti sostenibili.

Questo documento viene redatto per dare una linea guida ed un indirizzo strategico alla funzione acquisti per il conseguimento della politica degli Acquisti sostenibili.

La Strever Spa è sempre più consapevole degli impatti delle sue attività e, quali sono gli effetti sulle comunità locali, sulla catena della fornitura e sull'ambiente.

Gli acquisti rappresentano uno strumento potente per le organizzazioni che desiderano comportarsi in modo responsabile e contribuire allo sviluppo sostenibile riducendo concretamente gli impatti ambientali, sociali ed economici delle proprie attività.

Attare una politica di acquisti sostenibili rappresenta un'opportunità per conferire più valore all'organizzazione migliorando la produttività, valutando valore e prestazione, rendendo possibile la comunicazione tra acquirenti, fornitori e tutti gli stakeholder e favorendo l'innovazione.

Per acquisti sostenibili si intendono acquisti che hanno gli impatti ambientali, sociali ed economici maggiormente positivi possibili nell'intero ciclo di vita e che puntano a ridurre al minimo gli effetti avversi

Al fine di rendere questo indirizzo applicato la Strever Spa ha individuato processi e responsabilità precise nella funzione di Approvvigionamento per vigilare la corretta applicazione dei seguenti valori:

Trasparenza: i processi di approvvigionamento devono essere caratterizzate dalla trasparenza che è alla base del dialogo e della collaborazione tra gli stakeholder.

Comportamento etico: rispetto delle normative nazionali ed internazionali, con particolare riguardo anche ai diritti umani. Spesso i prodotti e servizi vengono interessati da violazione di diritti umani nella catena di produzione. La Strever sensibilizza tutti a valutare il rischio che può essere dietro uno specifico prodotto disincentivando l'uso e l'acquisto ove possibile.

Pratiche lavorative: nella valutazione dei fornitori devono essere privilegiati quelli che dimostrano fattivamente di generare buona occupazione, sono più aderenti alle comunità locali, garantiscono condizioni di lavoro rispettose dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e del rispetto dell'ambiente.

Ambiente: i fornitori devono essere invitati a suggerire forniture di prodotti o servizi a minor impatto ambientale anche in riferimento all'intero ciclo di vita

Corrette prassi gestionali: nei processi di acquisto non sono ammessi corruzione, e coinvolgimento politico non responsabile, concorrenza sleale.

Coinvolgimento e istanze dei portatori di interesse: mantenere un canale di ascolto volto con i fornitori per incentivare le proposte di innovazione e consentire di raccogliere ogni forma di segnalazione di istanze che possono influire negativamente sul recesso di acquisto.

Sulla base di questi valori la Direzione, unitamente con la funzione degli acquisti ha rivisto la procedura di approvvigionamento e definisce un piano strategico composto da obiettivi indicatori che vanno perseguiti con appositi programmi ed evidenze di attuazione.

Il responsabile degli acquisti sostenibile è incaricato di monitorare il raggiungimento degli obiettivi e di proporre ogni forma di sensibilizzazione e formazione alle risorse per attuare la presente politica, è anche responsabile di riesaminare periodicamente l'andamento degli indicatori e proporre le azioni di miglioramento attuabili.