

Ed. 01 Rev. 07 del 28.06.2025

L'impresa **Grenti S.p.a.** è nata dal conferimento nel 1985 dell'ex impresa familiare Grenti Athos, successivamente, nel 1987 è stata trasformata da Società in nome collettivo a Società a responsabilità limitata e successivamente in Società per Azioni.



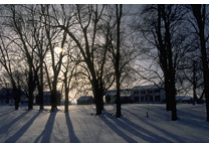

La società opera nel settore Edile e specificatamente nell'esecuzione dei lavori stradali e idraulici, impianti di irrigazione, fognature ed opere connesse in muratura e cemento armato e nelle costruzioni di edifici civili.




Il contesto in cui opera l'Organizzazione è nazionale, preferibilmente locale, ma con clienti localizzati anche nel nord Italia; occasionalmente l'azienda valuta anche prospettive di lavoro fuori dai confini nazionali ma ad oggi questo aspetto non si è ancora verificato praticamente.


L'azienda si avvale di collaborazioni con associazioni di categoria, consorzi di imprese e altre società specializzate (per i servizi di cui non si dispone).

Il personale è composto da circa 50 persone sia dipendenti che no; il lavoro è principalmente svolto presso le varie sedi aziendali e/o nei cantieri.





L'impresa dispone di un parco veicolare / attrezzature efficiente ed idoneo allo svolgimento, con puntualità ed accuratezza, di opere pubbliche e private. **Grenti S.p.a.** si pone l'obiettivo di offrire un servizio efficiente e puntuale ai propri clienti al fine di soddisfare ogni loro esigenza.






PUNTI DELLA POLITICA AZIENDALE		ISO 9001	ISO 14001 ISO 45001	PAS 24000 SA 8000	PdR 125 ISO 30415	ISO 37001 ISO 39001
	<p>Raggiungere una posizione di riferimento all'interno del segmento di mercato in cui operiamo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Impegnarsi a fornire servizi e soluzioni innovative per anticipare i bisogni e le aspettative dei nostri clienti, garantendone la loro completa soddisfazione; Garantire al Cliente che tutti i servizi siano mirati ed adeguati alle specifiche esigenze manifestate; Garantire che l'esame delle problematiche e la definizione delle attività da sviluppare nelle diverse situazioni contrattuali, consentano un'efficace prevenzione dei problemi ed una ricerca del continuo miglioramento dei propri processi e servizi. 	X				X
	<p>Raggiungere un elevato grado d'efficienza nell'organizzazione delle risorse interne ed esterne.</p> <ul style="list-style-type: none"> Perseguire una costante politica di innovazione degli strumenti operativi ed un'attenta valutazione della crescita delle risorse umane; Assicurare un costante e continuo addestramento del personale in modo da ampliare il livello di competenza e conoscenza dei requisiti (tecnici, economici, legislativi, ecc.) di riferimento; Definire le necessità di formazione e provvedere all'erogazione per soddisfare queste esigenze; Assicurare che i collaboratori siano consapevoli dei bisogni e delle richieste dei clienti, applichino le procedure e le istruzioni di lavoro create sulla base delle loro esigenze. Adottare una gestione orientata allo sviluppo delle risorse umane, basata sulla formazione, sull'aggiornamento professionale continuo e sullo sviluppo delle competenze Stimolare il coinvolgimento e la motivazione dei collaboratori tramite riunioni periodiche ed attività di gruppo; ricercare l'ottimizzazione dei processi per raggiungere il massimo livello di efficienza ed efficacia e migliorando la qualità dei servizi; Assicurare che i collaboratori siano consapevoli dei bisogni e delle richieste dei clienti, applichino le procedure, i programmi e le istruzioni di lavoro create sulla base delle loro esigenze. 	X	X	X	X	X
	<p>Attenzione focalizzata alla normativa cogente.</p> <ul style="list-style-type: none"> Garantire che le disposizioni in materia di sicurezza ed ambiente richieste dalle normative in vigore siano perfettamente applicate e mantenere un elevato grado d'efficienza dell'organizzazione; Garantire l'impegno ad eliminare i pericoli e a ridurre i rischi per la Salute e sicurezza Garantire l'impegno per la consultazione e partecipazione dei lavoratori Ridurre al minimo lo smaltimento dei rifiuti in modo da non creare pericoli all'ambiente. 		X	X		X
	<p>Aumentare i margini di redditività operativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> Definire e monitorare degli indicatori di performance che forniscano la reale conoscenza riguardo l'efficacia operativa e la competitività della nostra azienda; Analizzare i risultati per utilizzarli come base per proseguire verso un continuo miglioramento; Accertare che tutte le funzioni coinvolte ed in particolare i gestori di processo, applichino in modo corretto la politica aziendale. 	X				X

	<p>Mantenere uno standard di qualità elevato.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Attraverso un'adeguata formazione dei nostri collaboratori siamo in grado di fornire un servizio sempre di qualità; ▪ Tramite un costante monitoraggio dell'attività dei nostri fornitori si garantisce il rispetto delle condizioni contrattuali e delle norme di sicurezza; ▪ Grazie ad un coinvolgimento di tutti i collaboratori si pensa di poter mantenere un Sistema efficiente e perfettamente integrato nei processi di lavoro. ▪ Ribadendo la responsabilità nella gestione del Sistema a tutti i livelli dell'Organizzazione, dal datore di lavoro fino a ciascun collaboratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze; ▪ Mantenersi costantemente aggiornati sulla normativa cogente, rispettando leggi e normative. 	X				X
	<p>Garantire i requisiti di seguito descritti (Social Performance Team - SPT):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato; ▪ Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization; ▪ Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva; ▪ Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, accesso alla formazione, promozioni) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica; ▪ Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale; ▪ Applicare in modo completo ed imparziale il CCNL a tutti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi; ▪ Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate; ▪ Promuovere e migliorare le condizioni di salute, sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive; ▪ Coinvolgere tutte le consorziate ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento; ▪ Sviluppare ed estendere i processi d'informazione, comunicazione, formazione e addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale. 			X	X	
	<p>È ferma convinzione della direzione, dell'Organo Direttivo e del Responsabile Anti corruzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conformarsi a tutti i requisiti della norma UNI ISO 37001; ▪ Vietare ogni forma di corruzione adottando un approccio di tolleranza zero; ▪ Osservare le leggi nazionali, le altre Leggi e requisiti vigenti in materia anti-corruzione ▪ Attuare e mantenere aggiornato il Sistema "Anti- Bribery" al fine di garantirne un continuo miglioramento delle proprie prestazioni; ▪ Vigilare sull'applicazione del codice etico in merito alla regolamentazione della condotta degli affari; ▪ Rendere pubblica e accessibile la presente politica a tutti i livelli aziendali tramite affissione in bacheca, e idonea formazione; ▪ Incoraggiare la segnalazione dei sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, senza timore o ritorsioni; ▪ Sensibilizzare al principio di Whistleblowing ▪ Adeguare la presente politica alle evoluzioni normative di settore e alle esigenze derivanti dai requisiti definiti nel sistema gestione Anti-Bribery in un'ottica di miglioramento continuo 	X		X		X

	<p>Politica di integrità PAS 24000</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valori Fondamentali e Principi Etici Crediamo nei seguenti valori fondamentali che devono guidare il nostro comportamento e le nostre decisioni: Integrità: Agire in modo onesto, trasparente e responsabile in tutte le attività. Qualità: Fornire lavori di costruzione che rispettino gli standard più elevati di qualità e sicurezza. Rispetto: Trattare tutti i dipendenti, clienti, fornitori e partner con rispetto e dignità. Sostenibilità: Integrare pratiche sostenibili e rispettose dell'ambiente nelle nostre operazioni. ▪ Responsabilità dell'Organizzazione L'organizzazione si impegna a: Rispettare tutte le leggi, i regolamenti e gli standard etici applicabili nel settore delle costruzioni. Fornire un ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti i dipendenti e le parti coinvolte nei nostri progetti. Operare in modo trasparente, comunicando apertamente con i dipendenti, i clienti e le parti interessate. ▪ Conformità alle Leggi e ai Regolamenti Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi e i regolamenti locali, nazionali e internazionali applicabili al settore delle costruzioni edili. In caso di cambiamenti normativi, ci impegniamo ad adeguare prontamente le nostre pratiche per rimanere in conformità. ▪ Trasparenza e Responsabilità Fornire informazioni chiare e accurate ai clienti riguardo ai progetti, costi e tempi di consegna. I dipendenti sono responsabili di segnalare qualsiasi comportamento sospetto o violazione etica attraverso i canali appropriati. ▪ Formazione ed Educazione Offrire programmi di formazione regolari per sensibilizzare i dipendenti alle questioni etiche e promuovere la consapevolezza sulla sicurezza sul lavoro. Assicurare che i dipendenti siano adeguatamente informati sui protocolli di sicurezza e siano dotati delle competenze necessarie per eseguire il proprio lavoro in modo sicuro ed efficiente. ▪ Segnalazione e Risposta Stabilire un processo di segnalazione confidenziale e sicuro per i dipendenti che desiderano segnalare comportamenti sospetti o violazioni etiche. Assicurare che le segnalazioni vengano trattate in modo tempestivo ed equo, con misure appropriate per affrontare le violazioni. ▪ Revisione e Aggiornamento Periodico La presente politica verrà riesaminata periodicamente per garantire che rimanga allineata con le normative del settore e le esigenze in evoluzione dell'organizzazione. ▪ Impegno della Leadership La leadership di GRENTI SPA si impegna a essere un esempio di comportamento etico, promuovendo una cultura di integrità e responsabilità in tutta l'organizzazione. ▪ Comunicazione La politica etica di integrità sarà comunicata a tutti i dipendenti e sarà resa disponibile a tutte le parti interessate attraverso mezzi appropriati. ▪ Reddito di sussistenza ci impegniamo a garantire che la retribuzione sia sempre sufficiente a soddisfare le necessità primarie dei lavoratori e delle loro famiglie, oltre a fornire un reddito discrezionale. 	X		X	X	
--	---	---	--	---	---	--

Ed. 01 Rev. 07 del 28.06.2025

	<p>È ferma convinzione del Comitato) di garantire i requisiti di seguito descritti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'uguaglianza di genere nell'evoluzione del diritto dei Trattati; ▪ Il diritto derivato e le pari opportunità nella rappresentanza dell'azienda; ▪ Definire l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile; ▪ Assegnare risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti; ▪ Favorire un ambiente di lavoro rivolto all'inclusione ed alla parità di genere; ▪ Attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano strategico. 			X	X	
	<p>Porre costantemente l'attenzione sui temi della comunicazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenere un linguaggio volto all'inclusività ed al rispetto delle pari opportunità nei documenti aziendali, sia di uso interno che diretti all'esterno dell'azienda; ▪ Pretendere dal proprio personale l'utilizzo di linguaggi non lesivi delle pari opportunità durante lo svolgimento del proprio operato e anche all'esterno dell'azienda; ▪ Garantire, attraverso incarichi puntuali e monitoraggio costante, che i fornitori di servizi che operano per conto dell'azienda rispettino le politiche definite e si impegnino ad adottare comportamenti in linea con le stesse. 	X	X	X	X	X
	<p>Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantire un servizio dedicato alle risorse che rientrano dalla maternità/paternità ▪ Favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa ▪ Sostenere attraverso momenti di formazione/informazione sia durante, che, dopo la maternità/paternità, l'acquisizione di nuove competenze; ▪ Garantire il mantenimento del coinvolgimento anche durante l'assenza per maternità/paternità. 			X	X	
	<p>Selezione ed assunzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 			X	X	

	<p>Gestione della carriera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ▪ Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile ▪ 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 			X	X	X
	<p>Equità salariale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	X		X	X	X
	<p>Prevenzione abusi e molestie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 			X	X	
	<p>Gestire la D&I:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Riconoscere la diversità: valutare tutte le persone in modo intrinseco ▪ Governare efficacemente: promuovendo l'impegno della Direzione per la D&I ▪ Agire in modo responsabile: agire in modo etico e socialmente responsabile ▪ Comunicare in modo inclusivo, rispondendo alle esigenze delle persone ▪ Sostenere e difendere la D%I. 			X	X	
	<p>Mantenere uno standard di sicurezza stradale elevato.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La consapevolezza che il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di Sicurezza stradale comporti un significativo beneficio per le tutte le parti interessate, soddisfacendo le attese di miglioramento relative al contesto in cui l'azienda opera; ▪ Assicurare l'impegno della Direzione e di tutte le maestranze affinché sia attuato un piano di riduzione degli incidenti gravi e/o mortali, con il coinvolgimento di tutte le parti interessate; ▪ Mantenere un elevato grado d'efficienza delle attrezzature, impianti e dei mezzi utilizzati; ▪ Ridurre numero di morti e infortuni gravi. 	X	X			X