

Milano, 23/10/2024

Spett.le
Comune di Gallarate
 Via Verdi, 2
 21013 Gallarate (VA)

Pr. 1738/24

OGGETTO: PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – PNRR – MISSIONE 5- COMPONENTE C2.3. – INVESTIMENTO 3.1 “SPORT ED INCLUSIONE SOCIALE” – CUP J53I22000120006 - CLUSTER 2 – INTERVENTO DI RIGENERAZIONE IMPIANTO SPORTIVO DI VIA DEI SALICI MEDIANTE RIFACIMENTO DEL MANTO DELLA PISTA DI ATLETICA E RIQUALIFICAZIONE CORPO TRIBUNA. CUP E37D22000150001 – CIG 9621551310.

Rif. Relazione relativa agli adempimenti degli impegni di cui all'articolo 102, comma 1 relativa agli articoli richiesti

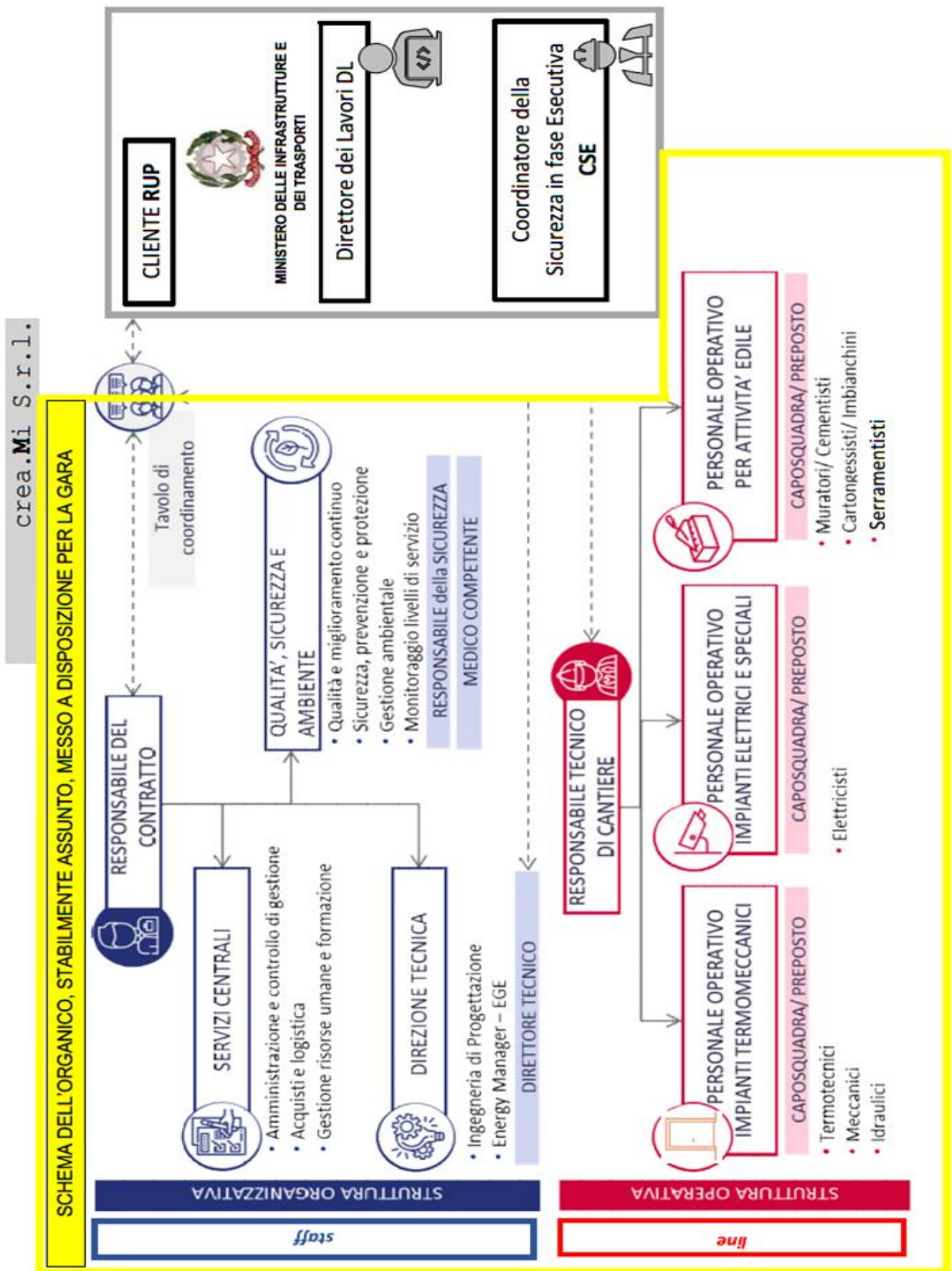
La sottoscritta PINI NAZZARENA nata a OLGiate CALCO (LC) il 21.04.1948 residente a CALCO in VIA CORNELLO n. 33 in qualità di Amministratore Unico dell'impresa CREA.MI SRL, con sede legale in Milano Viale Tunisia 38 – 20124, con sede operativa in Caponago Via dell'industria 17 Pal. A – 20867 Codice Fiscale e Partita I.V.A. n. 08287360963 – telefono n. 02.36.64.74.00 / 389.78.57.589 – telefax n. 0295441849 con riferimento al lavoro in oggetto, in relazione alle modalità con le quali intende adempiere agli impegni di cui all'articolo 102, comma 1, del Codice

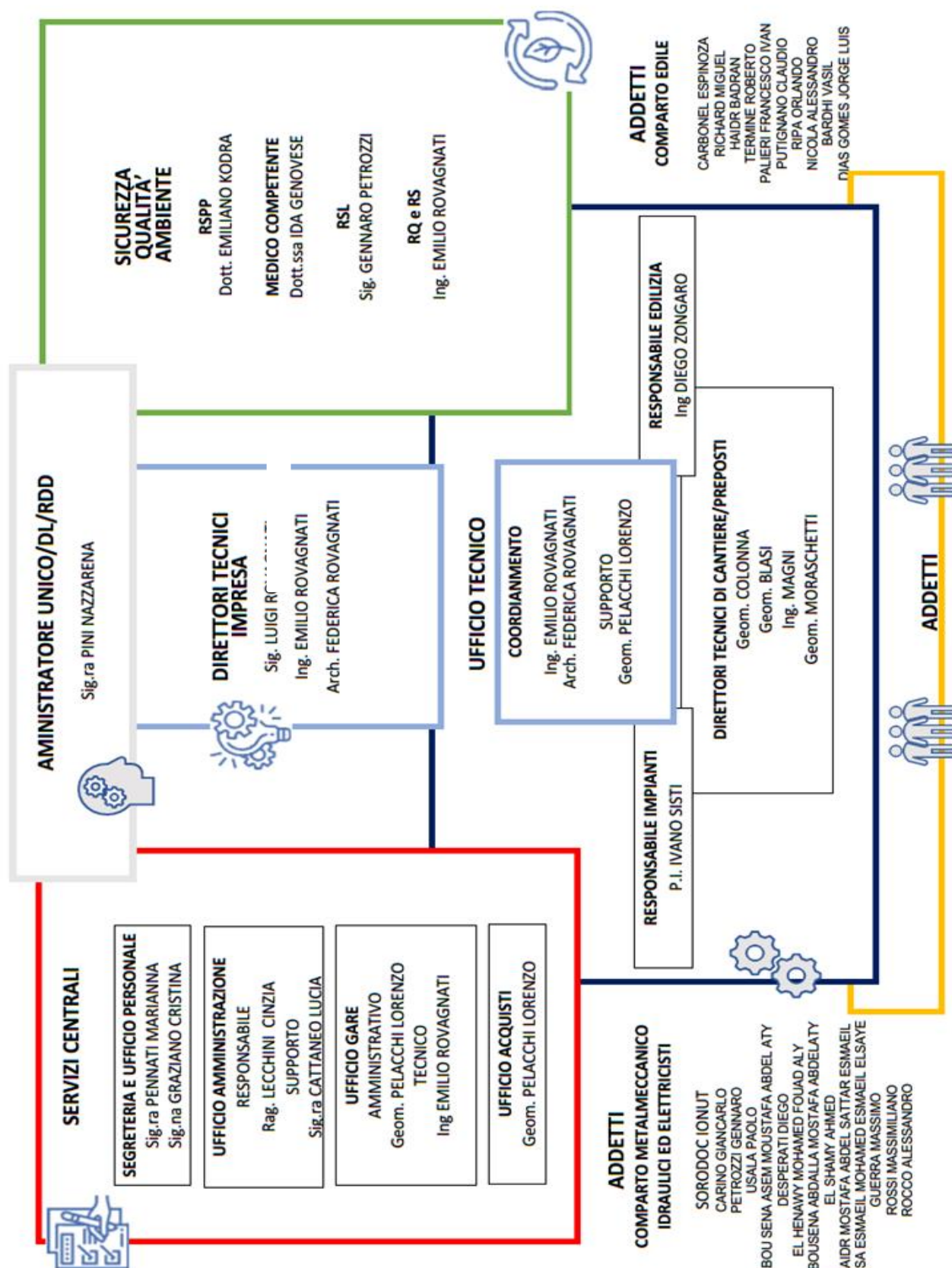
Dichiara:

a) garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato;

La società, che ad oggi occupa in media 40 dipendenti, si impegna a garantire la stabilità occupazionale, anche per quanto concerne l'esecuzione dell'appalto di cui in oggetto, mediante il proprio organico costituito da personale altamente qualificato, alle dipendenze della scrivente con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Infatti, il 90 % del personale in forza è assunto senza vincoli di durata, con una assodata anzianità di servizio, quali garanzie di comprovata stabilità occupazionale.

Nel dettaglio, si riportano schemi nominativi del personale stabilmente assunto, tecnico ed operativo, a disposizione dell'esecuzione dell'appalto:





- b) garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto e alle prestazioni da eseguire, anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente, nonché garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare;

L'Organizzazione ha implementato, su base volontaria, un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, in conformità allo standard SA8000, quale impegno e garanzia del rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, in termini di: libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, rispetto del diritto del lavoro, corretta corresponsione della retribuzione, giusta applicazione del CCNL, garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

Nel dettaglio, si riportano, i principali documenti attestanti l'adozione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Le Procedure implementate da crea.Mi S.r.l. rappresentano approfondimento di dettaglio del proprio Manuale di Responsabilità Sociale. In esse vengono descritte le modalità con le quali devono essere eseguite le varie attività riferibili al Sistema di Gestione Etico Sociale:

PROCEDURE DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO E SOCIALE

P_RS 01	Definizione dei requisiti per la responsabilità sociale rev.0 del 10.01.2017
P_RS 02	Valutazione e Controllo dei fornitori rev.0 del 10.01.2017
P_RS 03	Gestione comunicazione etica rev.0 del 10.01.2017
P_RS 04	Gestione delle comunicazioni alle parti interessate rev.0 del 10.01.2017
P_RS 05	Gestione Orario di Lavoro e Retribuzioni rev.0 del 10.01.2017

Politica della Responsabilità Sociale SA8000:2014

Crea.MI S.r.l. ha deciso di implementare un Sistema di Responsabilità Sociale nell'ambito delle proprie attività. Tale decisione è scaturita dalla consapevolezza della Direzione che la tutela degli aspetti sociali in azienda è attualmente, e diventerà ancora di più in futuro, un fattore strategico anche nell'ambito delle attività produttive.

Tale consapevolezza deriva dalla presa di coscienza che le risorse umane, che entrano in gioco nei processi produttivi, sono essenziali, e la loro tutela, oltre ad essere un dovere nei confronti di sé stessi e della comunità entro la quale l'Organizzazione è inserita, equivale ad un investimento a lungo termine.

L'attività svolta dall'Organizzazione è particolarmente connessa a necessità di tutela sociale, dato il tipo di attività svolta e le norme cogenti cui deve sottostare.

A fronte di tali premesse, **Crea.MI S.r.l. si impegna** a sviluppare e gestire la propria attività nella tutela e nel rispetto dell'ambiente circostante, nella tutela e nel rispetto e nella difesa della salute dei lavoratori.

Nell'ambito di questa politica, **Crea.MI S.r.l. si impegna** a:

- Conformarsi a tutti requisiti dello standard SA 8000:2014: lavoro infantile, lavoro forzato e obbligato, salute e sicurezza, libertà di associazione, diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro, remunerazione, sistema di gestione;
- Conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative, nonché a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II della Norma Sa8000:2008 ed alla loro interpretazione tra cui Convenzioni e Raccomandazioni ILO, Convenzioni Internazionali, Convenzioni ONU, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani etc.;
- Misurare periodicamente le principali caratteristiche dei propri processi che possono avere un impatto sociale al fine dell'oggettiva individuazione del miglioramento continuo ottenuto;
- Rendere pubblicamente disponibili le informazioni necessarie per comprendere gli effetti sociali e sull'ambiente delle attività dell'impresa, perseguendo un dialogo aperto;
- Promuovere ad ogni livello un senso di responsabilità per il sociale;
- Garantire l'informazione al personale circa il sistema di gestione sociale implementato;
- Nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della norma SA 8000:2014;
- Garantire che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla norma SA 8000:2014;
- Stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA 8000:2014, Mantenere appropriata documentazione in relazione all'impegno dei fornitori nei confronti della responsabilità sociale che includa l'impegno dei fornitori a conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000:2008; Mantenere ragionevoli evidenze in merito alla conformità di fornitori e subfornitori ai requisiti della norma SA 8000:2014.

In particolare **Crea.MI S.r.l. si impegna** ogni anno ad un continuo miglioramento, riesaminando periodicamente la presente politica sociale Sa 8000, i propri progetti, sistemi ed obiettivi, prendendo in considerazione i processi di miglioramento, i cambiamenti nella legislazione, aggiornando e comunicando a tutti, in azienda e al di fuori di essa, i propri intenti relativi alle prestazioni sociali.

Crea.MI S.r.l. si impegna affinché la presente politica sia implementata, mantenuta attiva, comunicata e sia resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management, e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto dall'azienda, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda; **Crea.MI S.r.l. si impegna** altresì e che la stessa sia pubblicamente accessibile in forma e stile efficace, alle parti interessate, su richiesta.

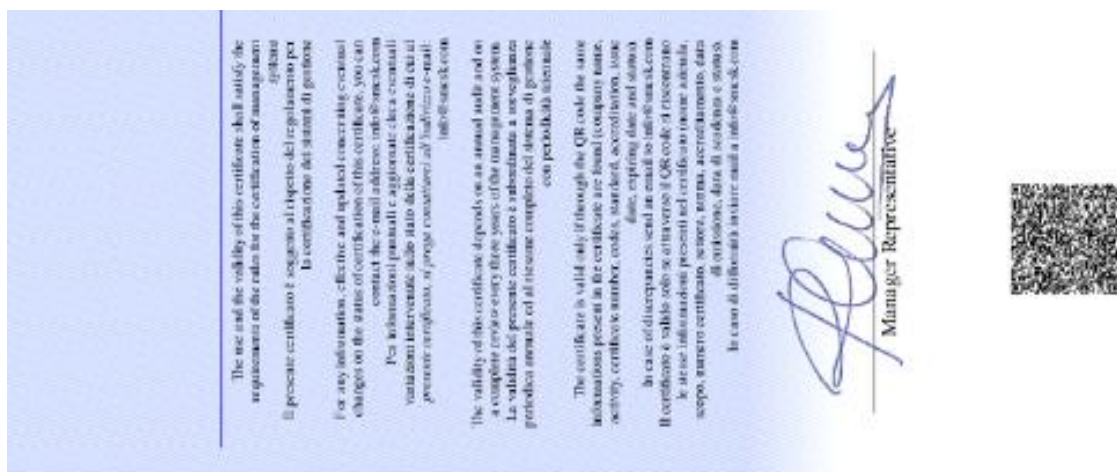
Lo strumento prescelto dall'Azienda per il raggiungimento e il mantenimento di tali obiettivi è un sistema di responsabilità sociale conforme alla SA 8000:2014, norma che l'Organizzazione sceglie come linea guida per l'implementazione di un sistema di gestione e controllo dell'impatto sociale della propria attività.

Milano, lì 10.01.2017

La Direzione Generale

Rev. 0 del 10.01.2017	Elaborato da: Direzione	Approvato da: Direzione
-----------------------	-------------------------	-------------------------

crea.**Mi** S.r.l.



Cert. n. SA 3784

We declared that / Si dichiara che

CREA.MI S.R.L.

Legal address

Indirizzo (sede legale)

Operative site address

Indirizzo (sede operativa)

Viale Tunisia n. 38

20124 Milano (MI) - ITALIA

Viale dell'Industria n. 17

20867 Caponago (MB) - ITALIA

Knows and applies the international standards of Corporate Social Accountability as
Conosce e applica le norme internazionali di *Responsabilità sociale d'impresa* come la

SA 8000:2014

to the following activities / per le seguenti attività

Construction, maintenance, restructuring of civil and industrial buildings and related technical systems

Costruzione, manutenzione, ristrutturazione immobili civili ed industriali e relativi impianti tecnologici

First Issue
Prima Emissione
Expiring date
Data di scadenza

Current Issue
Emissione Corrente
Validity from
Valido dal:
to:
al:

Reason for the change (current issue): renewal
Motivazione per la modifica (emissione corrente): rinnovo

This document is property of SMC Slovensko s.a. and is not accredited by SAI
Questo documento è di proprietà della SMC Slovensko s.a. e non è accreditato da SAI

SMC Slovensko s.a., Konušova 8-A, 821 08 Bratislava, Slovak Republic - www.smc.sk

c) **garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità**

crea.Mi S.r.l., con l'obiettivo di creare un contesto lavorativo attento alle persone e inclusivo riguardo alle varie diversità, che rappresenti anche una forma di rispetto e fonte di benessere per chi lavora e di miglioramento delle prestazioni ambientali, ha implementato a far data del 31.01.2023, su base volontaria, un Sistema di gestione per la parità di genere, conforme alle linee guida UNI/Pdr 125:2022.

Nel dettaglio, si riportano, i principali documenti attestanti l'adozione del Sistema di gestione per la parità di genere.

La prassi di riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede:

- ☐ La misura
- ☐ La rendicontazione
- ☐ La valutazione

dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di:

- ☐ Colmare i gap attualmente esistenti
- ☐ Incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni
- ☐ Produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

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

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende 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 in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

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

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022

PROCEDURE UNI/PdR 125:2022 – SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

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
- 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

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 ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

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



Certificato n.
Certificate n.

PG 2500

Si certifica che il sistema di gestione
per la parità di genere di
We hereby certify that the
management system for gender
equality operated by

CREA.MI S.R.L.



Indirizzo (sede legale)
Address

Viale Tunisia n. 38 - 20124 Milano (MI)
ITALIA

Indirizzo (sede operativa)
Address

Via dell'Industria n. 17 - 20867 Caponago (MB)
ITALIA.

E' conforme alla line guida
Is in compliance with the guideline

UNI/PdR 125:2022

Per le seguenti attività

Misure per garantire la parità di genere nel contesto
lavorativo: Manutenzione di edifici civili. Installazione di
impianti tecnologici quali: elettrici, idrico-sanitari,
termici e di condizionamento.

Concerning the following activities

Measures to ensure gender equality in the workplace:
Maintenance of civil buildings. Installation of
technological systems such as: electrical, water-sanitary,
heating and air conditioning.

Prima Emissione / First Issue 23/10/2023

Emissione Corrente / Current Issue 23/10/2023

Data di scadenza / Expiring date 22/10/2026

Il presente certificato è soggetto al rispetto del regolamento per la certificazione dei sistemi di gestione.
The use and the validity of this certificate shall satisfy the requirements of the rules for the certification of management systems.

Sistema di gestione per la parità di genere conforme alla Prava UNI/PdR 125:2022

Motivazione per la modifica al certificato (emissione corrente): -

Motivation for the certificate change (current issue): -

Per informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni
interventive sullo stato della certificazione di cui al presente certificato, si
prega contattare il n. di telefono +390917829156, o indirizzo e-mail:

info@smc-certificazioni.it

For any information, effective and updated concerning eventual changes
on the status of certification of this certificate, you can contact the
telephone number +390917829156, or the e-mail address:

info@smc-certificazioni.it

La validità del presente certificato è subordinata a sorveglianza
periodica annuale ed al riesame completo del sistema di gestione con
periodicità triennale

The validity of this certificate depends on an annual audit and on a
complete review every three years of the management system.

Questo certificato è di proprietà della S.M.C. S.r.l. e deve essere restituito alla stessa a sua richiesta

This certificate is property of S.M.C. S.r.l. and must be returned on request

S.M.C. S.r.l. - Manager Representative

S.M.C. S.r.l. Unipersonale - 20123 Milano - Via Vincenzo Monti, 8 - P. Iva 05246640824 - www.smc-certificazioni.it

crea.Mi S.r.l.

crea.Mi S.r.l.

SEDE LEGALE Viale Tunisia, 38 20124 Milano - SEDE OPERATIVA Via dell'Industria, 17 pal. A 20867 Caponago (MB)
Tel. 02.36.64.74.00 - Fax. 02.95.44.18.40 - crea.misrl@pec.it - segreteria@crea.misrl.it
Capitale Sociale Euro 90.000,00 - Cod. Fisc. e Part. IVA 08287360963 - C.C.I.A.A. MILANO n. 2015727
SOA CONSULT S.p.A. n. 12102/63/01 - UNI EN ISO 9001:2015 CERTITALIA S.r.l. n. C14318-R2
UNI EN ISO 14001:2015 SMC Slovensko s.a. n. CA 3783 - UNI ISO 45001:2018 SMC Slovensko s.a. n. CO 3846
SA 8000:2014 SMC Slovensko s.a. n. SA 3784 - UNI/PdR 125:2022 S.M.C. S.r.l. n. PG 2500