

 Impresa di Costruzioni Ing. Raffaello Pellegrini S.r.l.	MODULO	MOD.162.00 del 20.07.2023
	INFORMATIVA UNI PdR 125	Pag.1 di 3

INFORMATIVA CERTIFICAZIONE UNI PdR125 Parità di genere

Cos'è la prassi di riferimento PdR125:2022

È dimostrato che la parità di genere costituisce motore di crescita economica e di sviluppo e che le aziende più inclusive sono in grado di creare un valore più elevato.

In tale ambito la Prassi di Riferimento PdR125 definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere.

In particolare prevede la misura, la rendicontazione e 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

UNI/PdR125 per i lavoratori

L'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere consente di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, che sostiene la parità di genere.

Gli ambiti specifici di intervento sono:

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

Segnalazioni

I lavoratori possono fornire il loro contributo attraverso segnalazioni o reclami, secondo le modalità della **PR.10.01 Consultazione e comunicazione**, rivolte a:

CONTATTO	Telefono	Mail	Posta ordinaria
Impresa Pellegrini s.r.l. - Ufficio personale	070 26527204	risorseumane@impresapellegrini.it	Via Nazario Sauro, 9 09123 CAGLIARI

Le segnalazioni possono essere anche fatte in forma anonima per mezzo della posta ordinaria o del sito internet aziendale (impresapellegrini.it), attraverso la sezione dedicata "Contatti", utilizzando il "Modulo invio messaggi" e gli indirizzi mail in essa riportati.

L'organizzazione assicura la massima tutela del segnalante da successive eventuali ritorsioni.

Il Comitato Guida

Il Comitato guida è istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Figure di riferimento in azienda

- **Responsabile del sistema di gestione integrato (RSI):**
 - Cristiana Tocco – Resp. sistema Gestione Integrato/Resp. Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)
- **Comitato Guida (CG):**
 - Roberto Farris – Responsabile personale
 - Stefano De Pascale – Direttore Generale
 - Cristiana Tocco – Resp. sistema Gestione Integrato / Resp. Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)
 - Francesca Beato – Addetta ufficio personale

Standard UNI/PdR125	Principi della Politica aziendale	ESEMPI SU COSA SEGNALARE (procedura PR.10.01 Consultazione e comunicazione)
SELEZIONE ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	<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, 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 	<p>Se i criteri di selezione non sono esenti dall'appartenenza al genere femminile</p> <p>Se la selezione entra nel merito di questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari</p>
GESTIONE DELLA CARRIERA	<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 ▪ 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 anche in base al genere ▪ Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale 	<p>Se l'attribuzione di ruoli e mansioni è condizionato dall'appartenenza al genere femminile</p>
EQUITÀ SALARIALE	<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 ▪ 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 	<p>Se la retribuzione non rispetta le condizioni previste dal contratto, se vengono riscontrate disparità salariali rispetto al genere ecc.</p>



Standard UNI/PdR125	Principi della Politica aziendale	ESEMPI SU COSA SEGNALARE (procedura PR.10.01 Consultazione e comunicazione)
GENITORIALITÀ, CURA	<ul style="list-style-type: none">La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimentoLa maternità è assistita prima, durante e dopo la nascitaIl congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla leggeI rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamentoL'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 servizi di welfare.	Se non sono garantite le misure a sostegno della genitorialità (esempio congedo paternità/maternità, part-time, ecc.)
CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA- LAVORO (WORK- LIFE BALANCE)	<ul style="list-style-type: none">Le misure di conciliazione vita-lavoro sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genereL'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart workingL'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	Se non sono rispettati gli orari di lavoro previsti dal contratto (es. straordinario, permessi) Se non sono garantite le misure di conciliazione vita-lavoro pattuite
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	L'organizzazione ha cura di <ul style="list-style-type: none">individuare abusi e molestie anche attraverso segnalazioni anonimeadottare opportune misure di prevenzione;gestire le segnalazioni attraverso l'analisi e comprensione di eventuali episodi di abusi e molestipromuovere l'utilizzo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere non condizionata da pregiudizi	Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, di insulti, minacce, comportamenti violenti Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona
SISTEMA DI GESTIONE	<ul style="list-style-type: none">L'azienda ha implementato un sistema di gestione e costituito il Comitato Guida per assicurare il rispetto dei precedenti requisiti e il miglioramento delle prestazioni in materia di tutela della Parità di genere.	Qualunque suggerimento atto a migliorare il sistema di gestione aziendale.