

FRATELLI SPITALETTO COSTRUZIONI S.R.L.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

2025

MISSION E VISIONE STRATEGICA

L'organizzazione costituita nel 2014 e operativa dal 2015, lavora esclusivamente per la committenza pubblica, contribuendo alla realizzazione e alla manutenzione di opere destinate al territorio e alla collettività. L'impresa opera principalmente nella costruzione di strade e infrastrutture, nonché nella realizzazione di edifici, acquedotti, opere idrauliche e fluviali, opere strutturali, verde e arredo urbano.

La sua missione è mettere competenza, esperienza e affidabilità al servizio delle amministrazioni pubbliche, realizzando opere sicure, funzionali e durature, nel rispetto della qualità, dell'ambiente e della sicurezza.

La visione strategica è crescere come impresa riconosciuta per serietà e capacità operativa, valorizzando le persone, le competenze, le pari opportunità e la parità di genere come elementi fondamentali per uno sviluppo solido e responsabile

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, l'organizzazione ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per l'organizzazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere dell'organizzazione sono:

- Imparzialità e inclusività
- Correttezza e trasparenza
- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'attenzione con la quale l'organizzazione concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato alla Strategia per la parità di genere 2020 - 2026 definita dall'Unione Europea e finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Porre fine alla violenza di genere;
- Combattere gli stereotipi di genere;
- Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- Raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- Far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico di genere;
- Colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

A seguito dell'analisi dei propri processi organizzativi, delle modalità di gestione del personale e dei dati disponibili, la Direzione ha valutato il proprio livello di maturità rispetto alle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022: cultura e strategia, governance, processi di gestione delle risorse umane, opportunità di crescita e inclusione delle donne, equità remunerativa e tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro.

Tale analisi consente di individuare i punti di forza dell'organizzazione, gli eventuali scostamenti rispetto ai KPI applicabili e gli ambiti nei quali è necessario intervenire con azioni di miglioramento. La Direzione intende quindi integrare i principi della parità di genere nelle scelte strategiche, nei processi decisionali e nelle pratiche operative, assicurando criteri trasparenti e non discriminatori nella selezione, nella formazione,

nella valutazione, nella crescita professionale e nella definizione dei trattamenti economici.

Particolare attenzione è rivolta alla valorizzazione delle competenze femminili, alla prevenzione di ogni forma di discriminazione o molestia e all'adozione, compatibilmente con le esigenze organizzative e operative proprie del settore delle costruzioni, di misure capaci di favorire la genitorialità e l'equilibrio tra vita professionale e personale. Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione dell'organizzazione ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

L'organizzazione si impegna:

- Ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- A valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- A sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- A favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- A promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti dall'organizzazione sono:

1. Selezione ed assunzione (Recruitment)

L'organizzazione si impegna a:

- a. Adottare criteri di selezione trasparenti, basati esclusivamente sulle competenze, sull'esperienza e sull'idoneità rispetto alla mansione;
- b. Utilizzare annunci e comunicazioni formulati con un linguaggio inclusivo e non discriminatorio;
- c. Garantire pari opportunità di candidatura e accesso anche alle mansioni tecniche, operative e di cantiere;
- d. Evitare domande relative a stato civile, gravidanza, responsabilità familiari o altri aspetti personali non pertinenti alla posizione;
- e. Assicurare condizioni contrattuali coerenti con il ruolo ricoperto, indipendentemente dal genere.

2. Gestione della carriera

L'organizzazione garantisce che l'attribuzione di responsabilità, gli avanzamenti professionali e le opportunità di crescita siano determinati sulla base di capacità, risultati, esperienza e competenze.

Si impegna inoltre a favorire l'accesso equilibrato alla formazione, alle qualifiche tecniche e ai ruoli di responsabilità, assicurando che le assenze connesse alla maternità, alla paternità o alla cura familiare non costituiscano motivo di penalizzazione professionale.

3. Equità salariale

L'organizzazione applica il principio della parità retributiva a parità di ruolo, responsabilità, competenza e prestazione, nel rispetto del contratto collettivo applicato.

L'organizzazione verifica che la definizione delle retribuzioni, dei livelli contrattuali, delle indennità, dei premi e degli eventuali benefit avvenga secondo criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori.

4. Genitorialità e cura

L'organizzazione tutela la maternità, la paternità e le responsabilità familiari, favorendo la conoscenza e l'utilizzo dei congedi e degli strumenti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva.

Al rientro dai periodi di assenza, assicura il mantenimento del ruolo o l'assegnazione a mansioni equivalenti, favorendo il reinserimento operativo e l'aggiornamento rispetto alle attività, alle procedure e alle condizioni di sicurezza.

5. Conciliazione dei tempi vita – lavoro (Work life balance)

Compatibilmente con le esigenze delle commesse pubbliche, dei cantieri e dell'organizzazione del lavoro, la società valuta soluzioni dirette a favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale.

La programmazione delle attività, dei turni, delle trasferte e della formazione viene effettuata, per quanto possibile, con adeguato preavviso e tenendo conto di eventuali esigenze familiari documentate, applicando criteri uniformi e non discriminatori.

6. Prevenzioni di abusi e molestie

Fratelli Spitaletto Costruzioni S.r.l. non tollera alcuna forma di molestia, intimidazione, discriminazione o abuso fisico, verbale, psicologico o digitale nei luoghi di lavoro, negli uffici, nei cantieri e durante le attività svolte per conto dell'organizzazione.

A tal fine si impegna a:

- Diffondere comportamenti fondati sul rispetto e sulla dignità della persona;
- Sensibilizzare il personale sui comportamenti non ammessi;
- Mettere a disposizione modalità riservate di segnalazione;
- Tutelare chi effettua una segnalazione in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione;
- Analizzare tempestivamente le segnalazioni ricevute e adottare gli opportuni provvedimenti;
- Garantire riservatezza, imparzialità e tutela delle persone coinvolte.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

il legale rappresentante

GIOVANNA SPITALETTO

Fratelli Spitaletto Costruzioni s.r.l.
Via Cantarini, 100
51018 Pistoia (PT)
Tel. 0572 81516 - 81517
E-mail: fratelli@spitaletto.com
PEC: fratelli@spitaletto.com
RIV. Unico Spitaletto s.r.l.