

**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE****Lo scopo e gli sforzi della nostra azienda.**

Il fondatore della società S4 Molinaro Costruzioni s.r.l., signor Salvatore Molinaro, ha da sempre investito nella promozione del management femminile garantendo la parità di genere ed infatti è stato, sin dalla costituzione della società, affiancato nella direzione e gestione dei cantieri dall'Ingegnere Stefania Molinaro che oggi è diventata il legale rappresentante dell'azienda.

Le caratteristiche principali della S4 sono l'innovazione tecnologica e la formazione del suo team di tecnici formato giovani professionisti, uomini e donne, altamente specializzati nella gestione di impresa e nel garantire il massimo della qualità, che ne rappresentano anche il punto di forza.

La nostra azienda intende assicurare la parità di genere e pertanto, 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'azienda 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.

La Società è fermamente convinta che questo agire porterà crescita a livello di azienda e di team pertanto, è nel suo interesse, promuovere la diversità inclusiva e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere, il nucleo centrale del progetto.

L'obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità creando un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all'interno dell'organizzazione.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

**Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate**

L'azienda, 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 azienda, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce

L'azienda, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'azienda, 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'azienda ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'azienda si ispira, l'azienda ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

**POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**

Si tratta di politiche più specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell’organizzazione.

Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l’intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione

## **POLITICHE:**

### **SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La presenza di persone di genere diverso facilita la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa 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, la crescita aziendale.

La società S4 Molinaro Costruzioni vuole, dunque, 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 s4 pertanto impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l’individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l’importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all’adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. La s4 non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura. L’azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un’adeguata formazione sulla parità di genere che possono impattare negativamente i processi di selezione.

### **GESTIONE DELLA CARRIERA**

La nostra azienda 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.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l’organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l’inclusione l’impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all’ascolto e di comunicare in maniera inclusiva. Infine, si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all’anno.

La nostra azienda, 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
- 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
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

### **EQUITÀ SALARIALE**

La nostra azienda, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l’equità salariale a prescindere dal genere. L’azienda 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'azienda 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
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

La politica di remunerazione di S4 contribuisce dunque 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. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'azienda sviluppa dunque processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia

### **GENITORIALITÀ, CURA**

La nostra azienda 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'azienda 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

### **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

La nostra azienda 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'azienda adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'azienda 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 società S4 si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

La nostra azienda ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'azienda attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'azienda pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- garantire un canale di segnalazione anonimo
- Che l'azienda analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati

La politica sulla parità di genere sono comunicate all'interno dell'organizzazione. La società S4 dichiara in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso.

Emesso da: AU