



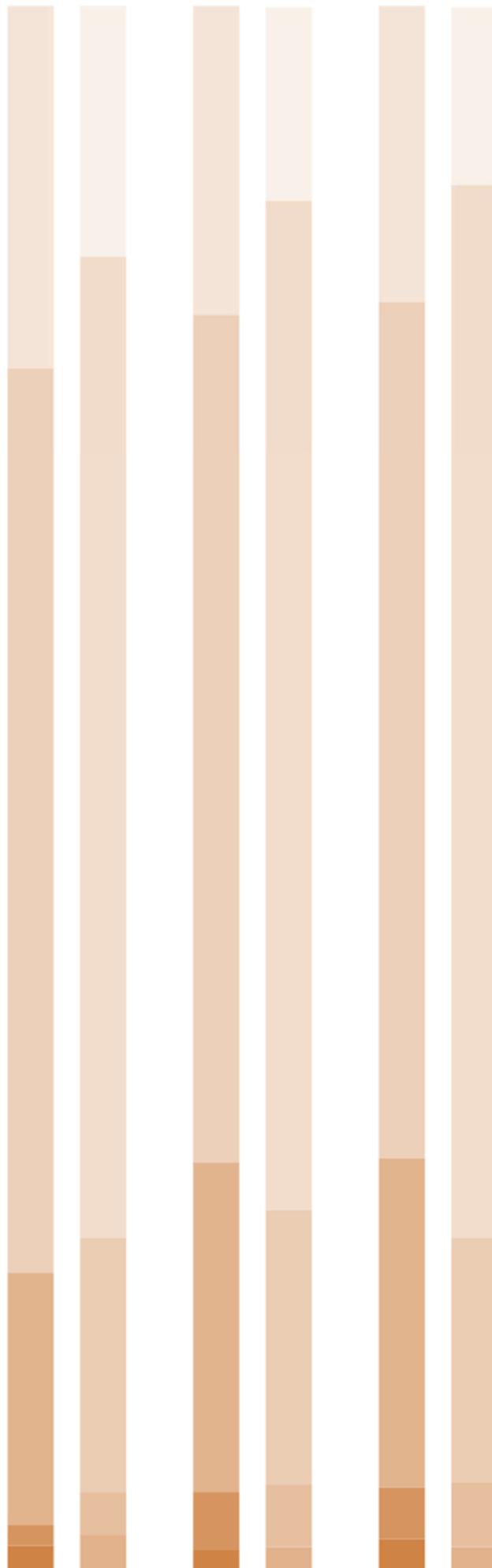
Torelli Dottori

Lavori edili | Restauri | Infrastrutture

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

2024-2027

Cupramontana, 15/04/24



SOMMARIO

1. INTRODUZIONE.....	3
2. INQUADRAMENTO DELL'AZIENDA.....	3
2.1. Numero totale dipendenti per genere	3
2.2. Composizione dipendenti per genere e inquadramento	4
2.3. Composizione dipendenti per genere ed età	4
2.4. Composizione dipendenti per genere e tipologia contrattuale.....	4
2.5. Ore medie di formazione pro-capite erogate per genere	5
2.6. Ore medie di formazione per genere e inquadramento.....	5
3. RAPPORTO SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE	5
4. DESCRIZIONE DEL PIANO.....	5
5. ANALISI DELLE AREE TEMATICHE	9
6. KPI: FREQUENZA E RESPONSABILITÀ DI MONITORAGGIO.....	16
7. ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI AL MANAGEMENT.....	16
8. BUDGET PER LO SVILUPPO DI ATTIVITÀ A SUPPORTO DELL'INCLUSIONE.....	16
9. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

1. INTRODUZIONE

Negli ultimi anni all'interno dell'Unione Europea sono stati compiuti numerosi passi avanti con lo scopo di favorire la parità di genere all'interno delle organizzazioni, sia pubbliche che private.

In relazione a questo argomento, l'Italia risulta ancora in una posizione piuttosto arretrata. Il nostro paese, infatti, secondo l'European Institute for Gender Equality ha un indice sull'uguaglianza di genere pari a poco più di 63 punti su 100. Ci troviamo infatti quattro punti al di sotto della media EU e più di venti al di sotto della Svezia, paese con l'indice più elevato.

Nel mese di luglio 2021 in Italia è stata quindi predisposta la *Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025*, che si ispira alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione Europea. Questa strategia è strettamente correlata al *PNRR*, di cui una delle disposizioni legislative è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale.

Nella convinzione di poter agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, la Torelli Dottori spa ha scelto di impegnarsi oggettivamente sul tema delle pari opportunità, integrando il proprio sistema di gestione per la *Corporate Social Responsibility* anche con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022** "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

Questa prassi si basa principalmente sul goal 5 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il quale si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. La Torelli Dottori spa crede fermamente che la parità di genere sia motore di crescita economica e sviluppo. Questo perché la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e sociali comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

Gli obiettivi dell'adozione della politica di Gender Equality che la Torelli Dottori spa vuole applicare sono molteplici e articolati all'interno dei processi di lavoro e delle fasi di vita delle lavoratrici. L'organizzazione si impegna infatti a garantire:

- pari opportunità di carriera;
- pari trattamento economico;
- condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita;
- un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale;
- una cultura aziendale improntata su diversità e inclusione;
- una riduzione dei bias durante il processo di selezione dei candidati, mediante la formazione di un team di valutatori misto.

2. INQUADRAMENTO DELL'AZIENDA

I dati fanno riferimento a dicembre 2023 e saranno aggiornati di anno in anno durante le attività di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi imposti relativamente alle diverse aree tematiche.

2.1. Numero totale dipendenti per genere

DONNE	UOMINI	TOTALE
1	58	59

2.2. Composizione dipendenti per genere e inquadramento

2.2.1. Numero Impiegati

DONNE	UOMINI	TOTALE
1	13	14

2.2.2. Numero Operai

DONNE	UOMINI	TOTALE
0	45	45

2.3. Composizione dipendenti per genere ed età

2.3.1. Numero dipendenti 18-29 anni

DONNE	UOMINI	TOTALE
0	4	4

2.3.2. Numero dipendenti 30-49 anni

DONNE	UOMINI	TOTALE
1	23	24

2.3.3. Numero dipendenti over 50 anni

DONNE	UOMINI	TOTALE
0	31	31

2.4. Composizione dipendenti per genere e tipologia contrattuale

2.4.1. Numero dipendenti assunti a tempo indeterminato

DONNE	UOMINI	TOTALE
1	49	50

2.4.2. Numero dipendenti assunti a tempo determinato

DONNE	UOMINI	TOTALE
0	9	9

Di seguito vengono riportati invece i dati relativi alle ore di formazione erogate ai dipendenti per genere, riprendendo quanto riportato nel GRI 404-1 "Ore medie di formazione annua per dipendente".

2.5. Ore medie di formazione pro-capite erogate per genere

DONNE	UOMINI
4	6

2.6. Ore medie di formazione per genere e inquadramento

2.1. Ore medie formazione pro-capite Impiegati

DONNE	UOMINI
4	5

2.2. Ore medie formazione pro-capite Operai

DONNE	UOMINI
0	7

3. RAPPORTO SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Secondo quanto riportato nel Decreto Interministeriale 29 marzo 2022, la Torelli Dottori spa è tenuta a redigere con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. A supporto di tale documento, nel presente paragrafo viene fatto un breve inquadramento rispetto all'occupazione femminile del triennio precedente a quello di pubblicazione del presente piano strategico. Questo con lo scopo di mappare, nel corso degli anni, la variazione nel numero di donne occupate presso la Torelli Dottori spa, e verificare laddove le strategie adottate per l'inclusione e la parità di genere hanno sortito degli effetti positivi. Va sottolineato che la tipologia di attività che vengono svolte dall'organizzazione fa sì che la maggior parte del personale sia costituito da uomini (operai), mentre risulta sicuramente migliorabile la sezione degli impiegati tecnici.

ANNO	DONNE
2021	2 %
2022	2 %
2023	2 %

4. DESCRIZIONE DEL PIANO

Il presente piano strategico per la parità di genere ha lo scopo di andare a fornire degli strumenti oggettivi, che possano influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità, rispetto individuale e sociale. Si tratta quindi di una serie di misure di adozione di politiche e strumenti per favorire l'occupazione femminile, pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale e piena attuazione del congedo di paternità con le pratiche europee.

I temi trattati nel piano sono in linea con quanto previsto dal punto 6.3 della UNI/PdR 125:2022 e sono suddivisi in sei differenti aree tematiche:

- AT1: processo di recruitment;
- AT2: gestione della carriera;
- AT3: equità salariale;
- AT4: genitorialità e cura;
- AT5: work-life balance;
- AT6: attività di prevenzione di ogni forma di abuso sul luogo di lavoro.

Queste aree tematiche sono incluse all'interno di specifiche schede dedicate, all'interno delle quali viene descritto quali sono gli strumenti, le azioni i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti.

Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi ed i focus delle Aree Tematiche oggetto del presente piano per la parità di genere.

AREA TEMATICA	OBIETTIVI	FOCUS
AT1 - Processo di Recruitment	AT1.01 – Pari opportunità nell’accesso alle posizioni lavorative impiegate aperte.	Le pari opportunità nel processo di recruitment sono perseguite attraverso strumenti per favorire l’equilibrio di genere e disincentivare domande inadeguate durante i colloqui.
	AT1.02 – Introduzione di strumenti per evitare che durante i colloqui siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.	
AT2 – Gestione della carriera	AT2.01 – Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale.	Le pari opportunità nella gestione delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire la promozione di percorsi formativi sulla leadership diretti a tutto il personale, nonché nella messa a disposizione con cadenza annuale di dati sulle progressioni di carriera di uomini e donne. Si pianificano indagini sul benessere psico fisico dei dipendenti e vengono organizzati convegni formativi.
	AT2.02 – Rivolgere i programmi di sviluppo professionale a tutto lo staff.	
	AT2.03 – Favorire e tutelare il benessere psico-fisico dei dipendenti.	
AT3 – Equità salariale	AT3.01 – Informazione e formazione periodica a tutti i dipendenti sulle politiche retributive adottate in azienda.	Le pari opportunità riguardanti l’equità salariale sono perseguite attraverso il rispetto dell’obbligo per aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti ex art. 46 del D.Lgs. 198/06, così come modificato dalla legge 162/2021. Vengono individuati strumenti volti a garantire maggiore flessibilità, welfare e premialità.
	AT3.02 – Rivolgere i programmi di welfare in maniera indiscriminata a tutti i dipendenti.	
AT4 – Genitorialità e cura	AT4.01 – Informazione al rientro dai congedi relativamente a cambiamenti importanti avvenuti sul posto di lavoro.	Le pari opportunità riguardanti la genitorialità e le cure sono perseguite mediante strumenti di formazione e informazione di tutti i dipendenti.
	AT4.02 – Sviluppare metodi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo di paternità.	
AT5 – Work-life balance	AT5.01 – Dotarsi di un piano per garantire l’equilibrio vita-lavoro rivolto a tutti i dipendenti.	Le pari opportunità riguardanti il work-life balance sono perseguite mediante l’adozione di un Piano delle Attività. Vengono inoltre implementati strumenti di indagine sulle necessità dei lavoratori e procedure gestionali relative allo svolgimento delle riunioni.
	AT5.02 – Consentire il lavoro part-time o una riduzione delle ore contrattuali in maniera indiscriminata a chi ne faccia richiesta.	
	AT5.03 – Offrire flessibilità di orario laddove le necessità produttive lo consentano.	

AREA TEMATICA	OBIETTIVI	FOCUS
	<p>AT5.04 – Effettuare indagini sulle necessità di work-life balance di tutti i dipendenti.</p>	
	<p>AT5.05 – Garantire che eventuali riunioni a scopi lavorativi siano effettuate in orari compatibili con la conciliazione dei tempi familiari.</p>	
<p>AT6 – Prevenzione degli abusi</p>	<p>AT6.01 – Individuare eventuali fenomeni di violenza di genere e fornire immediatamente informazioni alle vittime.</p>	<p>Le pari opportunità nelle attività di prevenzione degli abusi sono perseguite mediante strumenti volti a garantire una maggiore conoscenza dei deterrenti nonché progettando apposite attività di indagine per identificare ed eradicare gli abusi.</p>
	<p>AT6.02 – Pianificare attività di informazione sugli strumenti utili al contrasto degli abusi e comunicare i contatti utili.</p>	

Tabella 1