



La certificazione della parità di genere



# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Scandicci, lì 30 Aprile 2024



Italscavi S.r.l. – Capitale Sociale 500.000,00 € i.v. – R.E.A. FI n. 238219 CCIAA di FI / P.IVA / C.F. 00524560489 – CODICE SDI C3UCNRB  
Sede Legale: Via del Chese n.12 - 50018 Scandicci (FI)  
[www.italscavi.com](http://www.italscavi.com) – [info@italscavi.com](mailto:info@italscavi.com) – [italscavi@pec.italscavi.com](mailto:italscavi@pec.italscavi.com)  
Tel. 055 7221670 - Fax. 055 7221267

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Negli anni, e con l'ingresso nell'impresa della terza e della quarta generazione della famiglia Pratelli, Italscavi ha sviluppato la propria attività lavorativa in macro settori quali l'edilizia industriale e commerciale, opere idrauliche e del sottosuolo, urbanizzazioni, demolizioni e bonifiche ambientali. Italscavi è inoltre attiva nella produzione di aggregati riciclati e di conglomerati bituminosi con impianti di proprietà.

Oggi Italscavi è una realtà affermata nel settore delle costruzioni del mercato toscano con una cifra di affari consolidata di circa 10 milioni di Euro. Operando in un mercato che negli ultimi anni ha registrato forti contrazioni, la scelta aziendale è stata quella di investire sulla qualità, tecnologia e professionalità.

Ad oggi Italscavi conta di un parco mezzi di proprietà composto da veicoli tra i quali autocarri, carrelloni e rimorchi, pale e terne, escavatori dotati di pinze mordenti, martelloni e benne adatte ad ogni tipo di situazione, rulli, graeder, vibro finitrici, una fresatrice di ultima generazione e attrezzature specializzate che le consentono di poter operare in totale autonomia su gran parte delle lavorazioni e di subappaltare solo lavori specialistici.

Attenta alle innovazioni sviluppa nuove tecnologie con partnership importanti con aziende leader nel settore delle infrastrutture, quali Shell per i bitumi modificati, Caterpillar per il parco macchine, ThyssenKrupp per i blindaggi degli scavi e Buzzi per i calcestruzzi.

E' tra le prime imprese della regione a qualificarsi con il sistema SOA, ex albo nazionale dei costruttori, e si certifica a fine anni '90 con il sistema ISO 9001.

L'ambito di intervento dell'impresa è il seguente:

- Lavori edili e stradali

- Opere di difesa idraulica
- Pavimentazioni bituminose

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, ITALSCAVI S.R.L. 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 ITALSCAVI S.R.L. 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 di ITALSCAVI S.R.L. 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 ITALSCAVI S.R.L. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'impresa ITALSCAVI S.R.L. si impegna nei seguenti processi:

- CULTURA E STRATEGIA
- AREA GOVERNANCE
- AREA PROCESSI HR
- AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA
- EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE
- TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

### AREA CULTURA E STRATEGIA

L'impresa si impegna a formalizzare ed implementare un piano strategico, come definito al punto 6.3 della norma, che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e prevede valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva.

L'impresa si impegna a consentire alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per cambiamento nell'organizzazione.

L'impresa prevede la presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

L'impresa si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nel caso di eventi, convegni o altro.

L'impresa si impegna a realizzare interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias.

L'impresa si impegna a realizzare interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità anche in ambito degli stakeholder.

### AREA GOVERNANCE

L'impresa ha costituito un comitato volto alla gestione ed il monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere ed all'integrazione.

L'impresa adotta dei processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.

L'impresa ha realizzato la presenza di un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

L'impresa ha definito gli obiettivi legati alla parità di genere e denota la presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nel Collegio Sindacale.

#### AREA PROCESSI HR

L'impresa adotta dei processi di gestione sviluppo di risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazione prestazioni.

L'impresa adotta un meccanismo di valutazione ed esposizione del turnover in base al genere.

All'interno dell'impresa vi è la presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

L'impresa adotta meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

All'interno dell'impresa vi è la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie o di mobbing.

#### AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

La percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento sembra essere soddisfatta.

Le donne che all'interno dell'impresa occupano qualifiche di dirigente è pari a zero, quindi il requisito non può essere soddisfatto, mentre la percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice è soddisfatta.

Al momento non ci sono all'interno dell'azienda delle donne con delega su un budget di spesa/investimento.

#### AREA EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE

La percentuale di differenza retributiva per il medesimo livello inquadramentale per genere e parità di competenze risulta superiore al 10% e pertanto il requisito non risulta soddisfatto.

Durante il 2023 non si sono verificate promozioni di carriera di donne e non si sono attuate retribuzioni variabili.

#### AREA TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

L'impresa adotta una policy dedicata alla tutela della maternità/paternità al fine di offrire servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa e per il mantenimento dei benefits e di iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di ITALSCAVI S.R.L. 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.

ITALSCAVI S.R.L. 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

#### 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.