



UNI/PdR 125:2022

# Politica per la parità di genere



## ***Mission e visione strategica***

Tecnidro S.r.l. è nata nel 1987 sulla base delle esperienze che l'Ing. Alberto Lodolo ha maturato in aziende del medesimo settore.

L'Azienda produce ed eroga prodotti rivolti ai seguenti settori:

- Agricolo irrigazione
- Agricolo distribuzione pubblica
- Civile: acquedotti e distribuzione
- Processi Industriali
- Antincendio
- Minerario

Il target di riferimento operativo è rivolto ad una clientela ampia e specializzata principalmente nei settori sopra indicati.

Soprattutto per i settori dell'irrigazione e di impiantistica civile, è sicuramente da tenere in debita considerazione la necessità intrinseca di produrre nel rispetto dell'ambiente, con materiali ecocompatibili, riducendo il consumo di risorse e la creazione di impatti ambientali.

## ***Il percorso verso la parità di genere***

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Tecnidro 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 Tecnidro 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 Tecnidro S.r.l. 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 Tecnidro, 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 Tecnidro 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.

## ***Lo scopo e gli sforzi della nostra Azienda***

Tecnidro come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne in azienda.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione e tutela delle diversità presenti sui luoghi di lavoro e nei ruoli che operano in Tecnidro e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione della nostra azienda, 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

Tecnidro 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 che conduce.

## ***L'impegno dell'Alta Direzione***

L'Alta Direzione di Tecnidro si impegna, alla luce dell'analisi dei propri processi ed in particolare in relazione alle 6 aree della UNI/PdR 125 (Cultura e strategia; Governance; Processi HR; Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro) a definire le linee strategiche da perseguire per affrontare i gap esistenti in riferimento ai KPI e per soddisfare le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati l'Alta Direzione 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.

Tecnidro 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 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.

### ***Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate***

La nostra 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 e dei dipendenti in generale, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

Tecnidro, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna in 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, Tecnidro ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui Tecnidro si ispira, ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

## ***Politiche specifiche per la Parità di Genere***

Tecnidro, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze dei dipendenti, in particolare delle donne presenti in Azienda, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema di gestione

### ***1. Selezione ed assunzione (Recruitment)***

Tecnidro nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- 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
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere

### ***2. Gestione della carriera***

Tecnidro 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. La nostra azienda, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- 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
- 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
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

### **3. Equità salariale**

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Tecnidro 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, vengono rispettati 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

### **4. Genitorialità e cura**

Tecnidro 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, e sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute
- 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 che valorizzino l'esperienza della genitorialità

### **5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-life balance)**

Tecnidro 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'adozione del part time
- Permettere il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

### **6. Prevenzione abusi e molestie**

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

- L'individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie
- La pianificazione di azioni di prevenzione in relazione a tale rischio
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela delle persone segnalanti, affinché non siano oggetto di successive eventuali ritorsioni
- L'analisi e la comprensione di eventuali episodi di abusi e molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

## **7. Comunicazione**

Tecnidro redige un piano di comunicazione (in cui sono specificati: oggetto della comunicazione, destinatari, frequenza, modalità, responsabilità) relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere contenuti in questa politica promuovendo una comunicazione il più possibile gentile e neutrale e predisponendo linee guida per utilizzo linguaggio neutro

## **8. Monitoraggio ed attuazione della Politica**

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche di Tecnidro 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.

## **9. 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.

Data di emissione 7 Gennaio 2025

Alta Direzione

Ing. Alberto Lodolo