

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Aggiornata al 10/10/2024

MISSION E VISIONE STRATEGICA

R.G.P. snc nasce alla fine del 1997. Entrambi i soci vengono da un'esperienza lavorativa nella ditta di famiglia, " Ruggenenti Luigi snc" che operava da oltre cinquant'anni nel settore, artigianale, di impianti idraulici, acquedotti, gasdotti e fognature.

Il periodo trascorso dai due soci come dipendenti dalla Ruggenenti Luigi snc ha permesso alla ditta di poter operare immediatamente nell'ambito degli impianti idraulici ai sensi della Legge 46/90. Ottenuta l'iscrizione all'Albo Nazionale Costruttori ha indirizzato inoltre l'attività della ditta negli appalti pubblici per quanto riguarda acquedotti e gasdotti.

Con la scomparsa dell'Albo Nazionale Costruttori la R.G.P. snc ha provveduto ad ottenere la certificazione SOA nella categoria OG6 classe II[^], poi implementarla fino alla classe III[^] ottenuta nell'anno 2012 e nel 2016 ha incrementato ulteriormente portandola alla classe III[^]-bis e nel 2021 ha ottenuto la classe IV[^] BIS.

Dal 1998 questa ditta è stata in continua espansione fino all'anno 2011. Da allora, causa soprattutto la crisi economica che ha colpito la zona Euro, la ditta R.G.P. non si è più espansa sotto il profilo quantitativo ma ha puntato fortemente al miglioramento qualitativo. Tale tendenza è dimostrata dall'aumento del numero di personale specializzato e dalla iscrizione della stessa nell' Albo Fornitori di aziende/enti ex municipalizzate o privati quali:

- IRETI SPA
- PADANIA ACQUE SPA
- 2I RETE GAS SPA
- LD RETI SRL / ASM CODOGNO
- SAL SOCIETA' ACQUA LODIGIANA SRL
- CAP HOLDING SPA
- AMIACQUE SPA
- IMPRESA COGNI SPA
- GP INFRASTRUTTURE SRL
- UNIACQUE SPA
- LINEA GREEN SPA
- COMUNE DI PIZZIGHETTONE

Mercato di orientamento

Il Mercato a cui l'Azienda prevalentemente si rivolge è quello relativo ai lavori pubblici.

Come si evince dall'elenco sopra riportato i committenti sono principalmente Comuni, Province, Aziende Municipalizzate oppure imprese private che subappaltano alla R.G.P. parte dei lavori. Sporadicamente l'azienda si rivolge anche presso il mercato dei privati.

L'area di copertura geografica comprende principalmente le province di Cremona, Piacenza, Lodi e zona Milano Sud.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, R.G.P. SNC 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 R.G.P. SNC 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 R.G.P. SNC, 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 R.G.P. SNC 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di R.G.P. SNC 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.

R.G.P. SNC 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 da R.G.P. SNC sono:

1. **Selezione ed assunzione (recruitment):** l'organizzazione garantisce un Processo di recruitment basato sull'imparzialità e sulla neutralità del linguaggio. È previsto un periodo di prova. La risorsa neo-assunta viene affiancata per un periodo che varia a seconda della mansione e della competenza/esperienza in possesso.
2. **Gestione della carriera:** l'organizzazione garantisce, indistintamente ad entrambi i sessi, la possibilità di poter avanzare di livello.
3. **Equità salariale:** il trattamento salariale è il medesimo per entrambi i sessi, a parità di mansione e livello.
4. **Genitorialità, cura:** l'organizzazione tutela la relazione tra il lavoratore/la lavoratrice e l'azienda, prima, durante e dopo la paternità/maternità; si impegna altresì ad assicurare una procedura per il back to work e un piano di welfare ad hoc.
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):** l'organizzazione garantisce in caso di necessità e compatibilmente con le mansioni svolte, il part time, il part time reversibile, lo smart working e l'orario flessibile.
6. **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro:** l'organizzazione garantisce la prevenzione del rischio di molestie e violenza attraverso l'adozione di un Regolamento specifico, monitora attraverso questionari anonimi, predispone uno strumento discreto ed efficace per garantire l'anonimato per eventuali segnalazioni (cassetta per le segnalazioni).

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 e pubblicazione su pagina LinkedIn.