

Affi, 01 agosto 2025

Il Comitato Guida per la Parità di Genere predispone e attua il presente Piano Strategico che viene approvato dall'Alta Direzione.

Al Comitato Guida è affidato un budget annuale di 2.500 € per l'attuazione del Piano Strategico per la Parità di Genere.

Il Piano Strategico per la Parità di Genere viene sempre esaminato, approvato ed eventualmente integrato / modificato in occasione del Riesame da parte della Direzione.

### Processo di selezione e assunzione (recruitment)

Punti di forza:	I colloqui di selezione e valutazione vengono effettuati da due figure, una donna e un uomo
Punti di debolezza:	I candidati per la posizione di operaio edile sono quasi esclusivamente uomini
Obiettivo generale:	Rendere il processo di selezione e assunzione completamente scollegato da considerazioni correlate al genere, l'età, le esigenze di cura personale o familiare, lo stato di gravidanza, la maternità o paternità
Obiettivi specifici (target):	Considerando le nuove assunzioni per posizioni amministrative, almeno 50% dovranno essere donne
	Entro il 2025, organizzazione di 1 corso rivolto ad eventuale nuovo personale impiegatizio su stereotipi di genere e "unconscious bias"
Azioni:	Attuazione piano formazione, erogazione formazione
	Predisporre le offerte di lavoro in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne
	Non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura
KPI applicabili:	5.4.1 - Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni
Monitoraggio:	Annuale
Resp. attuazione:	Resp. Risorse Umane

## Gestione della carriera

Punti di forza:	Italbeton è consapevole del valore delle persone capaci e meritevoli ed ha tutto l'interesse nel fidelizzare e consolidare il rapporto con essi offrendo quindi anche le giuste opportunità di avanzamento di carriera
Punti di debolezza:	I criteri di valutazione nell'avanzamento di carriera potrebbero risentire di alcuni preconcetti, come per esempio che la donna sia più concentrata sulla famiglia che sul lavoro
Obiettivo generale:	Assicurare pari opportunità tra uomo e donna nell'avanzamento di carriera, nella crescita professionale e nelle condizioni di lavoro
Obiettivi specifici (target):	Percentuale di donne responsabili di una o più Funzioni rispetto al totale dei Responsabili di Funzione > 40%
	Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto all'Alta Direzione rispetto al totale delle Funzioni in prima linea di riporto > 40%
	Percentuale di donne con delega su budget di spesa/investimento rispetto al totale delle Funzioni con delega su budget > 40%
Azioni:	Fare comunicazioni periodiche in merito alla "Gestione carriera" <b>In sede di assunzione per nuovo personale e poi almeno 1 volta all'anno.</b>
	Attuazione piano formazione, erogazione formazione
	Assicurare pari opportunità di carriera ed i programmi per la crescita professionale a tutto il personale, basando i criteri di valutazione esclusivamente sulle capacità
	Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico
KPI applicabili:	5.5.2 - Percentuale di donne rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark di riferimento 5.5.4 - Percentuale di donne con qualifica di dirigente 5.5.5 - Percentuale di donne responsabili di una o più unità organizzativa 5.5.6 - Percentuale di donne nella prima linea di riporto al vertice 5.5.7 - Percentuale di donne con delega su un budget di spesa
Monitoraggio:	Annuale
Resp. attuazione:	Amministratore Unico

**Equità salariale**

Punti di forza:	Italbeton, che attua anche un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA 8000, utilizza metodi tracciabili e trasparenti per il calcolo della retribuzione
Punti di debolezza:	I criteri di valutazione nell'avanzamento di carriera, cui è correlata la retribuzione, potrebbero risentire di alcuni preconcetti, come ad esempio che la donna dia priorità alla famiglia
Obiettivo generale:	Assicurare che i sistemi di classificazione professionale adottino criteri comuni per uomini e donne e siano elaborati in modo da eliminare le discriminazioni, garantendo la retribuzione esclusivamente in relazione al ruolo e alle responsabilità
Obiettivi specifici (target):	Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e a parità di competenze < 10%
	Percentuale di promozioni donne rispetto a promozioni uomini > 49%
	Percentuale di donne con remunerazione variabile rispetto a uomini con remunerazione variabile > 49%
Azioni:	Fare comunicazioni periodiche in merito alla "Equità salariale" <b>In sede di assunzione per nuovo personale e poi almeno 1 volta all'anno.</b>
	Attuazione piano formazione, erogazione formazione
	Mantenere aggiornati meccanismi di controllo (file Excel "Elenco dipendenti") per evitare situazioni non in linea con la politica di equità salariale, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare
KPI applicabili:	Eventuali programmi di welfare devono essere rivolti in modo equivalente a tutti i dipendenti di ogni genere ed età
	5.6.1 - Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e a parità di competenze
	5.6.2 - Percentuale di promozioni donne
Monitoraggio:	5.6.3 - Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo trasparenti i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario
	Annuale
Resp. attuazione:	Amministratore Unico

**Genitorialità**

Punti di forza:	Italbeton ha sempre sostenuto le vicissitudini relative alla genitorialità e ha sempre concesso il part time ai/alle dipendenti che ne hanno fatto richiesta per motivi familiari
Punti di debolezza:	L'attività lavorativa nei cantieri stradali è difficilmente compatibile con la flessibilità di orario che può richiedere l'impegno genitoriale
Obiettivo generale:	Assicurare un supporto efficace alle madri e ai padri nel bilanciamento tra il loro impegno lavorativo e le nuove esigenze emerse dalla genitorialità
Obiettivi specifici (target):	Richieste di part-time e/o flessibilità d'orario per motivi familiari accolte da parte di Italbeton > 90%
	Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori > 80%
	Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge > 80%
Azioni:	Fare comunicazioni periodiche in merito alla "Genitorialità" <b>In sede di assunzione per nuovo personale e poi almeno 1 volta all'anno.</b>
	Attuazione piano formazione, erogazione formazione
	Predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo
	Prevedere iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto)
KPI applicabili:	5.7.4 - Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori 5.7.5 - Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge
Monitoraggio:	Annuale
Resp. attuazione:	Resp. Risorse Umane

**Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

Punti di forza:	Italbeton ha sempre accolto le richieste da parte dei dipendenti di variazioni di orario per esigenze di conciliazione vita-lavoro, purché sensate e giustificate da motivi validi
Punti di debolezza:	L'attività lavorativa nei cantieri stradali è difficilmente compatibile con la flessibilità di orario
Obiettivo generale:	Fornire al personale la possibilità di bilanciare il tempo dedicato alla vita e al lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali che del benessere psicofisico dei dipendenti
Obiettivi specifici (target):	Richieste di modifica d'orario e/o flessibilità per motivi di conciliazione vita-lavoro accolte da parte di Italbeton > 90%
	Richieste di smart working parziale accolte > 90%
	Richieste di part time reversibile accolte > 90%
Azioni:	Fare comunicazioni periodiche in merito al "Work-life balance" <b>In sede di assunzione per nuovo personale e poi almeno 1 volta all'anno.</b>
	Attuazione piano formazione, erogazione formazione
	A chi ne faccia richiesta per esigenze di conciliazione vita-lavoro, offrire la possibilità di orario flessibile, smart working parziale, part-time
	Effettuare riesami periodici delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti, attraverso specifico questionario (MOD 125.32 "Esigenze work-life")
KPI applicabili:	5.7.2 - Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)
Monitoraggio:	Annuale
Resp. attuazione:	Amministratore Unico, Resp. Risorse Umane

## Prevenzione abusi e molestie

Punti di forza:	Relativamente a questo aspetto non sono individuati elementi di forza
Punti di debolezza:	Gli episodi di molestie, soprattutto nel caso di molestie verbali, possono essere generalmente sottovalutati e non essere quindi immediatamente individuati e gestiti
Obiettivo generale:	Prevenire e gestire eventuali situazioni di molestie e abusi nei luoghi di lavoro, creando un ambiente lavorativo rispettoso e promuovendo la parità di trattamento e l'educazione sui comportamenti inappropriati
Obiettivi specifici (target):	Casi di abuso o molestie tra colleghi = 0
Azioni:	Fare comunicazioni periodiche in merito alla "Prevenzione abusi e molestie" <b>In sede di assunzione per nuovo personale e poi almeno 1 volta all'anno.</b>
	Attuazione piano formazione, erogazione formazione
	Prevedere una specifica formazione/informazione a tutti i livelli sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie in ogni forma.
	Pianificare e attuare delle verifiche attraverso questionario (MOD 125.01 "Questionario inclusività") indagando se le/i dipendenti hanno vissuto esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).
KPI applicabili:	5.4.6 - Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing.
Monitoraggio:	Annuale
Resp. attuazione:	Resp. Risorse Umane

Redatto dal Comitato Guida e approvato dalla Direzione Generale:

Massimiliano Finotti

Amministratore Unico e Direzione Generale

Maria Carla Brugnoli

Resp. Risorse Umane e Resp. Parità di Genere

Maria Carla Brugnoli



Massimiliano Finotti

