Spinelli & Mannocchi s.r.l.
INFORMATIVA
SISTEMA PARITA' DI GENERE



Redazione

Comitato Guida Parità di Genere

*RSI Amico Girolamo*_____

*RLS Baldassarri Valentina*_____

Approvazione

*DG Schioccola Francesca*_____

INTRODUZIONE

La Spinelli & Mannocchi è consapevole dell'influenza positiva che le donne possono esercitare sui processi di business e sulle relative performance nonché sulla qualità delle relazioni umane all'interno dell'organizzazione e, per questa ragione, intende valorizzare il loro talento e garantire le stesse opportunità e condizioni lavorative per il personale di ambo i sessi, attraverso l'implementazione ed attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere conforme a:

- I requisiti previsti dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022
- Gli articoli del Codice delle pari opportunità riferiti al LIBRO III Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici e più in particolare al TITOLO I Pari opportunità nel lavoro.

La presente informativa, dunque, illustra di seguito come la Spinelli & Mannocchi attua il sistema il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in modo da:

- favorirne la comprensione a tutto il personale che ne è coinvolto attivamente
- far comprendere alle parti interessate la maniera con cui l'organizzazione risponde, responsabilmente e in maniera compiuta, alle loro esigenze
- sviluppare la consapevolezza del personale, attraverso un'attenta comunicazione ed opportune attività formative e di sensibilizzazione.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il sistema di gestione, in base alla prassi PdR/UNI 125, fa riferimento alle seguenti Aree aziendali, "rinominate" sinteticamente in:

1. **Cultura e strategia**
2. **Governance**
3. **Processi Gestione delle Risorse**
4. **Opportunità**
5. **Equità remunerativa**
6. **Genitorialità.**

Applicazione ai processi di business

Il sistema viene applicato a tutti i processi di business più rilevanti per l'Organizzazione, ovvero:

- Amministrazione
- Gestione del personale
- Comunicazione
- Commerciale e gare
- Gestione operativa e Cantieri
- Fornitori/subappaltatori.

Applicazione alle persone

Il sistema di gestione interessa tutte le persone che operano all'interno dell'Organizzazione, con un'attenzione specifica rivolta alla categoria delle donne e in particolare alle

- Donne che lavorano nell'organizzazione
- Donne che interagiscono con l'organizzazione quali:
  - Consulenti /professioniste esterne
  - Candidate all'assunzione
  - Fornitrici di beni e servizi
  - Clienti.

Ai contenuti dispositivi di tale sistema sono sottoposte tutte le persone che lavorano nell'organizzazione (a prescindere dal genere) e tutte le persone che interagiscono con essa per motivi di business: clienti, fornitori e personale esterno in generale.

Processi per la parità di genere

La Spinelli & Mannocchi gestisce il proprio sistema per la Parità di Genere attraverso la pianificazione, gestione e monitoraggio dei processi specifici per la parità di genere, che permettono il raggiungimento dello scopo con una maggiore focalizzazione sulle esigenze e aspettative delle parti interessate. Tali processi sono regolamentati dalle corrispondenti procedure di seguito elencate:

- **Pro-20 "Reclutamento del personale"**
- **Pro-21 "Gestione carriera"**
- **Pro-22 "Equità salariale"**
- **Pro-23 "Genitorialità"**
- **Pro-24 "Bilanciamento vita-lavoro"**
- **Pro-25 "Prevenzione abusi e molestie".**

Persone soggette alle disposizioni previste dai documenti di sistema

Le persone che devono attenersi alle disposizioni presenti nei documenti del sistema di gestione sono:

- I soggetti che appartengono a vario titolo alla compagine societaria
- I soggetti che ricoprono le cariche istituzionali di amministratori, sindaci ecc.
- Il personale assunto dall'organizzazione
- I consulenti che assistono l'organizzazione
- Il personale, appartenente a soggetti esterni, che a vario titolo si interfaccia con l'organizzazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI

La prassi UNI/PdR 125:2022

Il sistema di gestione per la Parità di Genere è sviluppato conformemente ai requisiti indicati dalla prassi UNI/PdR 125:2022.

Riferimenti legislativi

I riferimenti che riflettono gli aspetti legislativi per la conformità al nostro ordinamento sono:

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- *Legge 199/2025 (Legge di Bilancio 2026) Limiti di età dei figli ai fini della richiesta dei congedi parentali*

Alla luce di tali intenzioni istituzionali, nelle quali la prassi è concepita, la Spinelli & Mannocchi ha stabilito lo scopo del sistema di gestione che è quello di "Valorizzare le diversità e garantire misure di parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nel contesto lavorativo e, in generale, di tutte le persone che operano all'interno dell'organizzazione", in riferimento al superamento della visione stereotipata dei ruoli.

INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI)

Conformemente a quanto previsto dalla prassi UNI/PdR 125:2021, la Spinelli & Mannocchi ha provveduto a specificare i criteri da impiegare per il perseguimento del suddetto scopo del sistema di gestione. Tali criteri sono stati definiti in maniera:

- Oggettiva
- Inequivocabile
- Documentabile

E fanno riferimento alle seguenti aree

1. **Cultura e strategia**
2. **Governance**
3. **Processi HR**
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
5. **Equità remunerativa per genere**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.**

Gli sforzi della Spinelli & Mannocchi, intesi ad assicurare la parità di genere relativa alla presenza e

alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione, sono valutati positivamente, in riferimento a tali aree, in quanto i relativi indicatori raggiungono un punteggio di valutazione complessivo che ha consentito alla Società di ottenere la Certificazione per il Sistema di Gestione della Parità di Genere.

Per tradurre lo scopo del sistema di gestione in termini quantitativi e misurabili, l'Organizzazione provvede infatti a stabilire dei "target" in relazione al punteggio da conseguire, rispetto a ciascuna area di indicatori stabilita dalla prassi.

La definizione dei target annuali viene definito dalla Spinelli & Mannocchi all'interno del documento **INDICATORI PERFORMANCE (KPI) UNI PdR 125** e per ogni indicatore viene stabilito un eventuale obiettivo di mantenimento o di miglioramento a seconda della valutazione ottenuta all'interno di ogni area, attraverso l'analisi degli indicatori stessi.

POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO E SISTEMA DI GESTIONE

La Spinelli & Mannocchi adotta una politica di inclusione e di parità di genere intesa a valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, inserita all'interno della più generale **Politica del Sistema Integrato "Qualità-Ambiente-Sicurezza-Anticorruzione-Responsabilità Sociale-Parità di Genere"**.

La **Politica di parità di genere** esprime l'impegno assunto dall'Organizzazione nel tutelare e promuovere la parità di genere e supportare l'empowerment femminile, attraverso la definizione e l'implementazione di un modello gestionale in grado di:

- Garantire nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti in corrispondenza di ciascuna area
- Misurare gli stati di avanzamento dei risultati attraverso i KPI
- Documentare il funzionamento e i risultati ottenuti dal sistema di gestione
- Gestire e verificare le azioni pianificate.

La politica generale relativa alla parità di genere è connessa a politiche più specifiche che l'organizzazione stabilisce e riesamina sistematicamente per dare un orientamento "preciso" e "concordante" alle attività eseguite per il perseguimento dello scopo del sistema. Queste sono:

- **Politica Recruiting**
- **Politica Gestione della carriera**
- **Politica Equità salaria**
- **Politica Genitorialità**
- **Politica work-life balance**
- **Politica Prevenzione abusi e molestie**

FINALITA'	SCOPO DEL SISTEMA DI PARITA' DI GENERE	POLITICA PARITA' DI GENERE	POLITICHE SUI TEMI DELLA PARITA' DI GERNERE
Combattere ogni forma di discriminazione e tutelare e valorizzare tutte le dimensioni della diversità, creando una cultura organizzativa inclusiva	Valorizzare le diversità e assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione	Politica che dà un indirizzo generale su come valorizzare la diversità e assicurare la parità di genere stabilita nello scopo	▪ RECRUITMENT ▪ CARRIERA ▪ EQUITÀ SALARIALE ▪ GENITORIALITÀ ▪ WORK-LIFE BALANCE ▪ PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Il prospetto indicato di seguito evidenzia la genesi delle Politiche specifiche dedicate ai temi del Piano strategico.

Nella politica di parità di genere l'Organizzazione stabilisce i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno nei confronti:

- Della parità di genere
- Della valorizzazione delle diversità
- Dell'empowerment femminile

In ciascuna politica più specifica, invece, la Spinelli & Mannocchi descrive l'approccio con cui affronta i temi indicati, per assicurare che gli obiettivi/target definiti attraverso i KPI siano raggiunti e possano comprovare l'efficacia del sistema.

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

Ai fini dell'attuazione del Sistema e delle Politiche di Parità di Genere, la Direzione ha nominato il Comitato Guida, la cui attività è volta pertanto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate alla parità di genere.

Nell'ambito del Sistema, il Comitato Guida ha i compiti di collaborare con la Direzione alla definizione ed applicazione delle Politica di Parità di Genere e delle procedure specifiche messe a punto per il funzionamento del Sistema stesso.

Il Comitato Guida redige anche il piano strategico che viene documentato nel modulo **Piano strategico parità di genere**, il quale:

a) Identifica i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati
b) Identifica i punti di forza e quelli di debolezza rispetto ai temi
c) Definisce gli obiettivi
d) Definisce le azioni per colmare i gap
e) Definisce la frequenza e le responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO

Il piano strategico per la parità di genere focalizza l'attenzione sugli aspetti più rilevanti riguardanti il ciclo di vita di gestione delle risorse umane, ovvero, l'assunzione, l'inserimento, la carriera, la retribuzione, la conciliazione vita-lavoro, episodi di abusi e molestie.

Inoltre sono state previste azioni specifiche anche con riferimento ai seguenti ambiti:

- Prodotti e servizi
- Catena di approvvigionamento e fornitura
- Relazioni con gli stakeholder esterni.

MODALITA' ATTUATIVE DELLE AZIONI

La Spinelli & Mannocchi provvede all'attuazione delle azioni e alla gestione dei loro esiti attraverso il sistema di gestione. Il percorso che introduce al funzionamento del sistema di gestione è il seguente:

1. L'Organizzazione, in aggiunta alla Politica per la parità di genere ha stabilito specifiche politiche che definiscono i principi gestionali per ciascuno dei temi sopra indicati.
2. In relazione a ciascuno di tali temi, l'organizzazione esamina sistematicamente i propri processi di business, identificandone i gap e predisponendo specifiche azioni per colmarli attraverso il modulo "Piano strategico di parità di genere".
3. L'organizzazione elabora e riesamina le azioni concepite nel piano strategico. La loro attuazione avviene grazie alle procedure per la parità di genere. Tali procedure, integrano tali azioni nei processi dell'organizzazione e stabiliscono il comportamento dell'organizzazione in relazione ad ogni singolo tema disciplinato.
4. Le procedure per la parità di genere, che riportano il nome del tema a cui si riferiscono, permettono di raggiungere gli obiettivi di valorizzazione di parità di genere, stabiliti nel piano strategico.

Le **procedure per la parità di genere**, sono le seguenti:

- **Pro-20 "Recruiting"**: si applica a tutte le persone della Spinelli & Mannocchi e a tutti i potenziali candidati interessati a far parte dell'Organizzazione ed ha lo scopo di garantire che la selezione, l'assunzione e l'attribuzione del ruolo avvengano:
  - in modo equo e non discriminatorio
  - in conformità con la legge sulla parità di opportunità e di trattamento tra uomo e donna
  - evitando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso, l'età, le esigenze di cura personale o familiare, o stato di gravidanza, la maternità o paternità
  - prevenendo violenze e molestie sessuali.

▪ **Pro-21 "Gestione carriera"**: ha lo scopo di promuovere la parità di genere e l'integrazione all'interno dell'organizzazione:

- garantendo pari opportunità e non discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro
- vietando qualsiasi discriminazione basata sul genere, sullo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, e su qualsiasi altra caratteristica protetta, in tutti i livelli della gerarchia professionale.

▪ **Pro-22 "Equità salariale"**: ha lo scopo di vietare qualsiasi discriminazione retributiva, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

Inoltre, la procedura mira a garantire che i sistemi di classificazione professionale adottino criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni, garantendo la retribuzione in relazione al ruolo e alle responsabilità e che eventuali aggiunte a titolo di benefit e premi siano basate esclusivamente sui risultati prodotti e riconosciuti.

La trasparenza è garantita attraverso la documentazione e l'accessibilità dei criteri di retribuzione, premi e benefit per tutto lo staff, che ha il diritto di segnalare eventuali disparità.

▪ **Pro-23 "Genitorialità"**: ha lo scopo di fornire un supporto efficace alle madri e ai padri nel bilanciamento tra il loro impegno lavorativo e le nuove esigenze emerse dalla genitorialità.

Tutela la gestione dei congedi parentali, sia obbligatori che facoltativi, recependo anche gli ultimi aggiornamenti legislative riguardanti l'innalzamento dell'età dei figli da 12 a 14, quale limite per la richiesta dei congedi facoltativi di maternità e paternità. Nei casi di adozione o affidamento il congedo spetta entro 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

La procedura prevede l'adozione di strumenti dedicati al rientro post maternità/paternità, come ad esempio orari di lavoro flessibile, il part-time su richiesta temporaneo e reversibile, lo smart working per le attività ove sia applicabile, ecc.

▪ **Pro-24 "Work-life balance"**: ha lo scopo di fornire al personale dell'organizzazione la possibilità di bilanciare il tempo dedicato alla vita e al lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali che del benessere psicofisico dei dipendenti, sempre attraverso l'adozione di strumenti come il part-time e la flessibilità degli orari, per tutte quelle attività ove tali strumenti possono essere applicati.

▪ **Pro-25 "Prevenzione abusi e molestie"**: ha lo scopo di prevenire e gestire le situazioni di molestie e abusi nei luoghi di lavoro. Ciò include la creazione di un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso, la promozione della parità di trattamento e l'educazione sui comportamenti inappropriate.

La procedura prevede anche l'utilizzo di canali di denuncia sicuri e confidenziali per i dipendenti, l'investigazione delle denunce e l'adozione di misure appropriate per proteggere i dipendenti e prevenire ulteriori abusi o molestie. L'obiettivo è quello di garantire un ambiente di lavoro equo e sicuro per tutti i dipendenti.

ATTENZIONE AL LINGUAGGIO NELLA COMUNICAZIONE

I contenuti della comunicazione (quelli funzionali al sistema e quelli relativi alla pubblicità e alle promozioni) devono essere rispettosi della diversità e inclusivi, evitando "stereotipi" che possano sminuire l'immagine delle donne e delle ragazze.

È richiesto pertanto di utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, ordini di servizio, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Viene posta, inoltre, l'attenzione affinché sia esclusa qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale anche in modo indiretto o con qualsiasi altra forma reclutamento che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Attraverso questionari sottoposti al personale aziendale viene monitorato il rispetto di questo requisito, in modo da valutarne il grado di sensibilità tra il personale aziendale, allo scopo di mettere eventualmente a punto azioni di miglioramento (tipo corsi di formazione specifici o attività di comunicazione mirati alla sensibilizzazione del personale sul tema), che possano modificare gli atteggiamenti ed il linguaggio in azienda.

MONITORAGGIO DEL SISTEMA

Per misurare i risultati prodotti dal sistema di gestione e verificarne il loro allineamento allo scopo del sistema e ai contenuti della politica, l'organizzazione rileva i valori assunti, nel tempo, dai KPI e cioè gli indicatori.

Tali indicatori sono:

- Quelli generali, riferiti alle aree indicate dalla prassi
- Gli indicatori specifici previsti, in sub-ordine a quelli generali, sempre previsti dalle aree indicate dalla prassi
- Gli indicatori riferiti alla soddisfazione delle parti interessate

Il Processo di **"Monitoraggio, misurazione e analisi"** è gestito tramite il Riesame della Direzione, nell'ambito del Sistema Qualità in conformità alla ISO 9001. Essa prevede che il valore assunto dagli indicatori sia periodicamente confrontato con i valori obiettivo stabiliti dall'organizzazione in maniera tale da:

- Evidenziare eventuali scostamenti
- Stabilirne l'entità e le cause

- Provvedere al riallineamento per assicurare il raggiungimento dello scopo.

GESTIONE DELLE CRITICITA' E DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI

Tutte le situazioni critiche o non conformi sono tempestivamente e sistematicamente identificate, esaminate e gestite dall'organizzazione.

Tali situazioni possono riguardare la non applicazione di requisiti del sistema, ma anche comportamenti scorretti palesemente in contrasto con le politiche adottata e gli obiettivi stabiliti. La procedura di **Pro-05 "Gestione delle non conformità – Azioni correttive"** rivolge la sua attenzione a tutte le fasi "patologiche" del funzionamento del sistema. La criticità o non conformità può essere segnalata anche nei casi previsti dalla procedura **Pro-17 "Gestione Segnalazioni e reclami"**, tramite la compilazione dell'apposito **modulo Mod-05.RC "Segnalazioni e reclami"**. In particolare, comunicazioni su segnalazioni o reclami possono pervenire da tutto il personale anche verbalmente alla DG, al DT, al RSI, al RPer e al RLS relativamente ai temi o alle politiche della parità di genere, nonché risultanze di eventuali meccanismi di whistleblowing, per incidenti o segnalazioni di molestie, violenze o altro riconducibile al mancato rispetto dei requisiti della parità di genere.

REVISIONE PERIODICA

La Direzione, con coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano strategico, effettua periodicamente, almeno una volta l'anno, la revisione dell'intero sistema. La procedura di "Riesame della direzione" è gestita nell'ambito del Sistema Qualità in conformità alla ISO 9001, integrando ai fini della congruità del Sistema di Parità di Genere, anche i seguenti elementi in ingresso:

- Lo stato di attuazione delle politiche di Parità di Genere
- La congruità del piano strategico
- Lo stato di attuazione del piano strategico
- Aggiornamenti e modifiche da apportare al sistema per il suo miglioramento

La revisione periodica del sistema di gestione crea le condizioni ideali per progettarne il miglioramento continuo.

MIGLIORAMENTO

Grazie agli output di revisione periodica, la Spinelli & Mannocchi effettua operazioni di miglioramento con le modalità adottate nell'ambito della ISO 9001, attraverso l'individuazione di ulteriori obiettivi che possano spingere l'organizzazione verso traguardi più ambiziosi e sempre in linea con lo scopo del sistema di gestione.

Tali nuovi obiettivi, riguardanti il miglioramento, sono integrati nel sistema poiché costituiscono nuovi input per la riformulazione periodica/aggiornamento del piano strategico.