

CAMPO DI APPLICAZIONE

In virtù di quanto disposto dal Regolamento UE n. 1025/2012 e dal PNRR Missione 5 e facendo riferimento alle Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere nelle organizzazioni, pubblicate da UNI, al fine di produrre un cambiamento duraturo nel tempo, ha avviato l'implementazione di un SG per la parità di genere ai sensi della prassi UNI/PdR 125:2022.

L'azienda **Techproject s.r.l.**, **piccola impresa - codice ATECO F 03**, ha sede in Via Carlo Spinola, 16 – 00154 Roma (RM) e il campo di applicazione del SG è:

MISURE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE NELL'AMBITO DELLA PROGETTAZIONE DI OPERE INGEGNERISTICHE PER OPERE EDILI

CULTURA E STRATEGIA

1. Invio periodico di una mail individuale attraverso la quale si invita il personale e la direzione ad attuare comportamenti inclusivi, con lo scopo di promuovere il rispetto della diversità di genere.
2. L'azienda **Techproject s.r.l.**, ha intenzione di partecipare con cadenza semestrale a webinar sulla parità di genere in ambito lavorativo erogati da un ente di formazione esterno.

GOVERNANCE

3. Il comitato volto alla gestione e al monitoraggio del progetto strategico sarà composto da un rappresentante della direzione, un rappresentante dei lavoratori e un responsabile HR.
4. E' attiva una casella di posta elettronica anonima in uso dal personale e dalla direzione con il fine di valutare casi di burnout e mobbing. La valutazione sarà effettuata dal comitato che provvederà ad adattare nuove strategie in base ai risultati ottenuti. Si prevede un evento formativo apposito mediante il quale verrà spiegato ai soggetti coinvolti il concetto di burnout, mobbing e molestia lavorativa.

PROCESSI HR

1. La **Techproject s.r.l.**, assume senza distinzione di genere, così come previsto dalle leggi 903/77 e 125/91, basandosi esclusivamente sulle competenze professionali e *soft skills* del candidato, con particolare focus sulla capacità di lavorare in team e sulle capacità di adattamento al contesto lavorativo.
2. La **Techproject s.r.l.**, garantisce al proprio personale, senza alcuna distinzione di genere, avanzamenti di carriera basandosi su una valutazione di lungo periodo dei risultati raggiunti e dei mezzi impiegati; pertanto, la mobilità interna è garantita nel tempo dall'impegno posto in essere dallo stesso lavoratore.
3. I referenti che tutelano l'ambiente lavorativo compongono il Comitato succitato. Nel caso in cui dalla valutazione trimestrale risultino fenomeni di mobbing o burnout, lo stesso si occuperà di riunire il personale per parlarne con lo scopo di trovare soluzioni comuni ai disagi.

EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE

1. La **Techproject s.r.l.**, non ha mai applicato alcuna differenza retributiva per genere a parità di livello e competenze. (*Vedi prospetto analisi buste paga*): allo stato attuale, non ci sono casi di risorse con genere diverso e stessi livelli di inquadramento e mansioni.

TUTELA DELLA GENITORIALITA'

1. La Fo **Techproject s.r.l.**, anche in relazione alle modalità di lavoro agile sviluppatasi in seguito alla pandemia da COVID-19, garantisce al personale, impiegato full time, con figli in età da 0 a 6 anni, di richiedere lo *smart working* per il 20% del monte ore totale. Inoltre, garantisce l'erogazione dei corsi di formazione calendarizzati anche al personale in congedo parentale. Per agevolare i padri single, consente al lavoratore di prolungare la paternità di ulteriori 10 giorni lavorativi oltre le tempistiche previste dal CCNL adottato.
2. L'azienda si rende disponibile a proprie spese il personale in congedo parentale a frequentare corsi di formazione individuali per implementare le proprie competenze professionali e relazionali, proponendo, in base al ruolo svolto dal lavoratore, un database dei corsi.

INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI

Area	Indicatore	Tipologia	SI/NO ¹	Modalità di misurazione	2021-2022	2023	Variazione "PP %" ² su aa prec.	POS/NEG ³	Descrizione e Note	Valore	% Area	Punti
Cultura e strategia (5.2)	1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	Qualitativo	SI	NA	NA	NA	NA	NA	Vedi "Piano Strategico_rev01"	20	15%	
	3. 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	Qualitativo	SI	NA	NA	NA	NA	NA	Il personale interno viene formato sui temi inerenti alla parità di genere attraverso apposito intervento formativo all'assunzione e con intervento formativo erogato con cadenza almeno annuale (vedi "Piano di Formazione")	20		
	5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore gli stereotipi e gli unconscious bias	Qualitativo	SI	NA	NA	NA	NA	NA	Vedi documento "Piano di Formazione"	10		
Governance (5.3)	1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione	Qualitativo	SI	NA	NA	NA	NA	NA	Definito Comitato Guida, vedi: <ul style="list-style-type: none"> Composizione Affidamento incarico Programma Riepilogo 	25	15%	
	2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	Qualitativo	SI	NA	NA	NA	NA	NA	I membri del comitato sono i referenti per l'identificazione, l'approfondimento e la gestione di qualsiasi forma di non inclusività: oltre alle comunicazioni dirette, vengono resi disponibili al personale: <ul style="list-style-type: none"> un form digitale con il fine di segnalare in maniera anonima (tramite apposita mail) casi di: mancato rispetto dei criteri di inclusione, parità di genere e integrazione; molestie, burnout e mobbing. La valutazione sarà effettuata dal comitato, con cadenza almeno bimestrale: eventuali problematiche verranno immediatamente prese in carico dal comitato e gestite come NC (vedi "P01_Non Conformità e Azioni Correttive"). Si prevede, periodicamente, un evento formativo apposito mediante il quale verrà spiegato ai soggetti coinvolti il concetto di burnout, mobbing e molestia lavorativa.	25		
Processi HR (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	Qualitativo	SI	NA	NA	NA	NA	NA	L'azienda assume senza distinzione di genere, così come previsto dalle leggi 903/77 e 125/91, basandosi esclusivamente sulle competenze professionali e soft skills del candidato, con particolare focus sulla capacità di lavorare in team e sulle capacità di adattamento al	25	10%	

¹ Per indicatori "qualitativi": **SI**, se rispettato; **NO**, se non rispettato

² NOTA I punti percentuali, indicati con l'abbreviazione "p.p.", indicano l'incremento numerico assoluto di un numero espresso percentualmente:

- se dal 3% si passa al 13%, c'è un incremento di 10 p.p.

- se dal 3% si passa al 3,3% c'è un incremento del 10%.

³ Per indicatori "quantitativi": **POS**, se rispettato; **NEG**, se non rispettato

Area	Indicatore	Tipologia	SI/NO ¹	Modalità di misurazione	2021-2022	2023	Variazione "PP %"² su aa prec.	POS/NEG³	Descrizione e Note	Valore	% Area	Punti
	4. 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	Qualitativo	SI	NA	NA	NA	NA	NA	contesto lavorativo (vedi "IO02 - Risorse PdG"). In particolare, non vengono rivolte domande discriminanti durante il colloquio di lavoro (es.: volte a sapere se il candidato ha intenzione di avere figli o domande volte a conoscere lo status socioeconomico della famiglia). L'azienda garantisce al proprio personale, senza alcuna distinzione di genere, avanzamenti di carriera basandosi solo su una valutazione di lungo periodo dei risultati raggiunti e dei mezzi impiegati (vedi "Gestione Personale e valutazione"); pertanto, la mobilità interna è garantita nel tempo dall'impegno posto in essere dallo stesso lavoratore.	20		
	6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	Qualitativo	SI	NA	NA	NA	NA	NA	I membri del comitato, inoltre, sono i referenti la tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing per come precedentemente descritto.	10		
Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5)	1. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico (Nota: Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.)	Quantitativo	NA	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	39,45%	42,2%	2,8 pp %	POS	Riscontrato un aumento di 2,8 pp % rispetto al biennio precedente, considerando il personale tecnico amministrativo.	25	20%	
	3. Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)	Quantitativo	NA	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	0%	100%	100 pp %	POS	Per quanto riguarda i quadri dirigenziali: la percentuale dell'incremento degli incarichi dirigenziali (rispetto al biennio precedente) occupata da donne, è pari al 100%. La società di ingegneria occupa meno di 15 dipendenti e di questi solo n.2 hanno inquadramento "quadro", ingegnere elettrico senior (uomo) nonché architetto project manager (donna). Si specifica quindi che per quanto concerne i ruoli dirigenziali, la percentuale uomo/donna si attesta al 50%.	25		
	7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	Quantitativo	NA	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al	0%	15%	15 pp %		La percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento è incrementata, rispetto al biennio precedente, del 100%. L'amministrazione ha a disposizione la carta di credito aziendale con un limite di budget predefinito insieme alla DA	10		

TECHPROJECT S.R.L.	Piano Strategico: KPI da Prassi	Rev. 01 del 04/01/2024
	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Pag. 3 a 4

Area	Indicatore	Tipologia	SI/NO ¹	Modalità di misurazione	2021-2022	2023	Variazione "PP %" ² su aa prec.	POS/NEG ³	Descrizione e Note	Valore	% Area	Punti
				raggiungimento della parità								
Equità remunerativa per genere (5.6)	1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze Nota: Sono da escludere dal computo le corrisposizioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari.)	Quantitativo	NA	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	0%	0%	0%	POS	L'azienda non ha mai applicato alcuna differenza retributiva per genere a parità di livello e competenze. (vedi "Analisi Buste Paga"): allo stato attuale, non ci sono casi di risorse con genere diverso e stessi livelli di inquadramento e mansioni.	40		
	2. Percentuale promozioni donne su base annua	Quantitativo	NA	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	0%	25%	25 pp %	POS	La percentuale delle promozioni donne su base annua è pari al 25% delle donne totali. Si specifica infatti che nel corso del 2023 un architetto è passata da progettista a project manager e quindi da consulente a dipendente. Nel corso del 2023 un ingegnere è passato da progettista a responsabile di settore, e quindi da consulente a dipendente.	30	20%	
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (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)	Qualitativo	SI	NA	NA	NA	NA	NA	Per quanto concerne il personale con figli in età da 0 a 6 anni, l'azienda valuta positivamente richieste di smart working, compatibilmente con le effettive attività svolte (progettazione, cantiere, sicurezza, amministrazione), nel rispetto della programmazione globale delle attività, fino al 20% del monte ore totale. Per agevolare i padri, consente al lavoratore di prolungare la paternità fino ad ulteriori dieci giorni lavorativi oltre le tempistiche previste dal CCNL adottato.	35	20%	
	3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	Qualitativo	SI	NA	NA	NA	NA	NA	Inoltre, può essere garantita l'erogazione dei corsi di formazione calendarizzati anche al personale in congedo parentale. Viene offerta flessibilità di orario comunicando con un anticipo di almeno n. 3 gg l'esigenza personale.	25		

TECHPROJECT S.R.L.	Piano Strategico: KPI da Prassi	Rev. 01 del 04/01/2024
	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	Pag. 4 a 4

CONCLUSIONI:

Risultano soddisfatti tutti i requisiti ritenuti applicabili per l'organizzazione (CLUSTER – PICCOLA; Etichetta: INGEGNERIA) con una percentuale del 100% rispetto al massimo applicabile.

Max. Ottenibile	Punti	%