

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

PARMA CLIMA S.r.l. a Socio Unico

Via Scirea, 2 43122 Parma (Italy) tel.0522/788511

c.f.e p.iva 02000660346 c.s.25.000,00 i.v.



REV.	DATA	MOTIVAZIONE	REDAZIONE	APPROVAZIONE
0	23/05/2024	PRIMA EMISSIONE	DIREZIONE	COMITATO GUIDA

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Parma Clima srl nasce nel 1997 ed è il frutto dell'esperienza trentennale del suo titolare amministratore Meli Luca nel settore della refrigerazione, climatizzazione, riscaldamento e conduzione centrali termiche. Grazie all'esperienza maturata, con particolare attenzione all'evoluzione tecnologica che ha caratterizzato lo sviluppo della climatizzazione e riscaldamento negli ultimi decenni, perseguendo un lavoro di equipe con il personale, frequentando seminari e corsi d'aggiornamento qualificati per i vari settori che l'azienda segue, Parma Clima è una delle maggiori realtà di Service operanti in Italia.

Dalla manutenzione di impianti tecnologici al ruolo del Terzo Responsabile, passando per interventi specializzati sui circuiti frigoriferi e impiantistici, Parma Clima srl propone soluzioni semplici a complessi e difficoltosi problemi di funzionamento e gestione, fornisce assistenza qualificata con risultati misurabili dalla soddisfazione della clientela, contribuisce a incrementare il risparmio energetico gestendo gli impianti in maniera intelligente, in conformità con le normative che le regolano nel rispetto dell'ambiente e del benessere umano.

Grazie alla qualità delle prestazioni e alla continua collaborazione che sono sfociate in partnership di prestigio con aziende qualificate del settore, come CLIVET e IMMERGAS, per lo sviluppo di alcuni dei loro prodotti e la soluzione di problematiche, è sempre più numerosa la clientela che affida a Parma Clima srl la gestione dei propri impianti tecnologici, portando così a compimento la massima integrazione dei servizi, espressione della specializzazione per le sue unità operative.

Ad oggi Parma Clima srl è diventata un'azienda solida costituita da 63 persone tra tecnici e impiegati che fanno del loro lavoro un'occasione professionale di crescita costante sempre in team, un'azienda che occupa un primo piano a livello nazionale nel service, di continua crescita nel settore manutenzioni impianti meccanici-tecnologici, che ha l'obiettivo di ampliare il proprio portafoglio clienti con qualità professionalità, puntualità e velocità del servizio.

L'azienda, nella sua visione strategica, ha ritenuto di concentrarsi sul conseguimento di certificazioni coerenti con l'obiettivo della sostenibilità. Già attualmente l'azienda è certificata Uni Iso 9001 dal 2004 e Regolamento (UE) 2015/2067 (ex CE-303-2008) dal 2013.

La sostenibilità non è orientata solo sull'aspetto ambientale ma anche su quello sociale ed è in riferimento a quest'ultimo che Parma Clima srl ha ritenuto importante indirizzarsi verso l'adozione di una strutturata strategia finalizzata al conseguimento ed alla valorizzazione della parità di opportunità, in riferimento al genere, ma con una attenzione alla intersezionalità rispetto ad altri possibili fattori di discriminazione quali ad esempio l'età, l'origine etnica, l'orientamento sessuale ecc.

Il percorso verso la Parità di Genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica orientata alla sostenibilità a 360 gradi Parma Clima srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI PDR 125 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 Parma Clima srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso di implementazione delle politiche di parità di genere nell'ottica del miglioramento della

REV.	DATA	MOTIVAZIONE	REDAZIONE	APPROVAZIONE
0	23/05/2024	PRIMA EMISSIONE	DIREZIONE	COMITATO GUIDA

promozione dell'eguaglianza. 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.

Nel settore Ateco in cui opera Parma Clima, ossia quello delle costruzioni, il progetto risulta particolarmente ambizioso, considerato che, nel settore tecnico dell'impiantistica per la refrigerazione ed il riscaldamento, le figure tecniche al femminile sono scarsamente presenti, come testimonia anche il fatto che, nelle occasioni di ricerca di personale di questo tipo, è estremamente raro raccogliere candidature al femminile.

Parma Clima srl, nella sua storia recente, ne ha ricevute due, che si sono trasformate in altrettante assunzioni; una di queste è attualmente in forza nell'azienda.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Parma Clima srl 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 *Parma Clima srl* 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.
- ✓ Desegregazione dei settori formativi e lavorativi relativamente all'occupazione femminile;
- ✓ Desegregazione degli ambiti disciplinari nel mondo dell'istruzione favorendo, attraverso la valorizzazione di role models al femminile, l'orientamento verso la formazione delle ragazze e

REV.	DATA	MOTIVAZIONE	REDAZIONE	APPROVAZIONE
0	23/05/2024	PRIMA EMISSIONE	DIREZIONE	COMITATO GUIDA

donne nei percorsi di studio STEM, nei quali il divario di genere risulta ancora significativo, con la componente femminile che si attesta solamente intorno al 27%.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Parma Clima srl considera dalla sua fondazione come elemento imprescindibile della propria mission la qualità del clima aziendale e l'approccio umano, sia nei confronti del personale che della propria clientela.

Dalle analisi effettuate nella logica di misurare il grado di maturità della propria organizzazione nella caratterizzazione di tale approccio in ottica di genere è emersa la necessità di definire le pratiche inclusive, già attuate in azienda, mediante l'adozione di un modello gestionale che documenti tali pratiche, le renda esigibili, favorisca il protagonismo delle/dei dipendenti nella costruzione del sistema aziendale di gestione della parità di genere.

Sulla base di tali presupposti, con l'intento di favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Parma Clima ritiene fondamentale la continua adozione del SCGP al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Parma Clima srl 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/forniture dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei/delle propri/e dipendenti/e 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;

REV.	DATA	MOTIVAZIONE	REDAZIONE	APPROVAZIONE
0	23/05/2024	PRIMA EMISSIONE	DIREZIONE	COMITATO GUIDA

- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- ✓ A rafforzare interventi finalizzati a promuovere l'equità di genere e il principio di non discriminazione, fuori dal proprio contesto organizzativo, rivolti ai propri portatori di interessi;
- ✓ a favorire attraverso la valorizzazione come role models al femminile delle dipendenti che operano nell'azienda la desegregazione degli ambiti lavorativi da parte di donne e ragazze.

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 Parma Clima srl sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Al fine di non sperimentare una mancanza di attrattività delle proprie posizioni nei confronti della popolazione femminile ed evitare discriminazioni di genere si adotta la seguente policy per il recruitment:

- 1) *Si tiene nota delle candidature per ciascuno dei profili selezionati, ai fini di avere nel tempo un dato statistico*
- 2) *Si utilizza rigorosamente il genere maschile e quello femminile nella job description*
- 3) *Durante il colloquio si pongono le stesse domande a tutte/i le /i candidate/i*
- 4) *Non si effettuano domande sullo stato delle persone (coniugato/a, convivente, fidanzato/a, n. di figli, intenzione di avere figli)*
- 5) *Non si effettuano domande sui carichi di cura*

REV.	DATA	MOTIVAZIONE	REDAZIONE	APPROVAZIONE
0	23/05/2024	PRIMA EMISSIONE	DIREZIONE	COMITATO GUIDA

Gestione della carriera

Al fine di tendere al bilanciamento nelle posizioni di leadership e favorire lo sviluppo professionale di entrambi i generi si adotta la seguente policy:

- 1) Si diffonde una cultura aziendale basata sulla generalizzazione delle opportunità di carriera, imperniata solamente sulle capacità ed i livelli professionali
- 2) Si favorisce un ambiente lavorativo basato sulla qualità dei rapporti umani e sulla valorizzazione della diversità come elemento che genera innovazione
- 3) Si elaborano in ottica di genere i dati del personale, compresi quelli relativi alla progressione di carriera
- 4) Si offrono opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale
- 5) Si prevedono formazioni specifiche rivolte allo sviluppo e al miglioramento della leadership

Equità salariale

Al fine di garantire l'equità salariale si adotta la seguente policy:

- 1) Si dispone di un mansionario dettagliato in relazione ai diversi profili professionali;
- 2) Si informano annualmente i/le dipendenti delle politiche retributive in particolare in riferimento a bonus, premi di produzione ecc.
- 3) Si monitorano i dati disaggregati per genere relativi agli stipendi distinguendo le parti variabili dello stesso, in riferimento al genere, ai profili professionali

Genitorialità, cura

Al fine di una valorizzazione della genitorialità e della cura si adotta la seguente policy:

- 1) Si favorisce la diffusa conoscenza dei diritti stabiliti normativamente e/o contrattualmente in riferimento al congedo di maternità, paternità, parentale e ad altri tipi di congedi finalizzati a favorire le attività di cura;
- 2) Si predispongono Piani di coinvolgimento della lavoratrice in maternità o in congedo parentale, da attuare esclusivamente su sua richiesta; si rendono disponibili tali Piani anche al lavoratore padre che ne richieda l'attuazione a causa di utilizzo dei congedi parentali;
- 3) Si predispongono programmi di reinserimento al lavoro dopo la maternità o l'utilizzo di congedi parentali, al fine di favorire la formazione e/o informazione su eventuali cambiamenti avvenuti nel periodo di assenza

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

Al fine di garantire l'equilibrio tra lavoro e vita si adotta la seguente policy:

- 1) Si organizzano le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita;
- 2) Si garantisce la partecipazione anche a chi è titolare di contratti part-time, a tempo determinato ecc.
- 3) Si offre la possibilità di avere una flessibilità di orario, tenendo prioritariamente conto delle necessità di conciliazione derivanti da genitorialità o altri impegni di cura,
- 4) Si offre la possibilità dell'orario di lavoro part-time o dello smart working qualora vi siano necessità di conciliazione derivanti da genitorialità o altri impegni di cura.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Al fine di garantire l'attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro si adotta la seguente policy.

- 1) Si elabora e adotta un Piano per la prevenzione e la Gestione delle Molestie sul lavoro;

REV.	DATA	MOTIVAZIONE	REDAZIONE	APPROVAZIONE
0	23/05/2024	PRIMA EMISSIONE	DIREZIONE	COMITATO GUIDA

- 2) Si organizza una formazione specifica di tutto il personale alla quale partecipa anche la Direzione;
- 3) Si dispone di una documentazione informativa sul tema da mettere a disposizione di tutto il personale e da condividere in occasione di tutti gli on-bording
- 4) Si adotta una modalità di segnalazione anonima degli accadimenti che possono rientrare nella fattispecie delle molestie, in senso lato
- 5) Si individua una responsabilità specifica da attribuire ad una persona all'interno della organizzazione adeguatamente formata

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, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la 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.

REV.	DATA	MOTIVAZIONE	REDAZIONE	APPROVAZIONE
<i>0</i>	<i>23/05/2024</i>	<i>PRIMA EMISSIONE</i>	<i>DIREZIONE</i>	<i>COMITATO GUIDA</i>