

Politica per la Parità di Genere		POL.GEN
Redatto da RSI: V.Riccesi	Approvato da DG: D. Riccesi	Rev. 00 del 29/03/2024 Pag. 1 a 1

La Direzione della ENNIO RICCESI HOLDING SRL, storica impresa impegnata nel settore della progettazione, costruzione, ristrutturazione, restauro e manutenzione di opere residenziali, industriali ed infrastrutturali si è assunta l'impegno di raggiungere e mantenere l'equilibrio di Genere all'interno della propria Azienda gestendo le risorse umane secondo i principi di pari opportunità e di inclusione.

Per mantenere tale impegno la ENNIO RICCESI HOLDING SRL focalizza le proprie azioni secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 divisa nelle aree tematiche stabilite nella norma:

- *Cultura e strategia*
- *Governance*
- *Processi HR*
- *Opportunità di crescita*
- *Equità remunerativa*
- *Genitorialità e conciliazione vita / lavoro*

La ENNIO RICCESI HOLDING SRL crede saldamente nello sviluppo di un modello culturale che supporti la Parità di Genere, condividendola con gli stakeholders, per generare "valore sociale" e sviluppo del proprio business.

A tale scopo la Direzione della ENNIO RICCESI HOLDING SRL coadiuvata da uno specifico Comitato Guida definisce le politiche specifiche per formulare il Piano Strategico e attuare la Parità di Genere:

- Selezione ed Assunzione (recruitment)
La selezione ed assunzione del personale deve prendere in considerazione solo la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza; in nessun caso i candidati devono essere considerati in base al loro genere ed alla situazione personale/familiare (matrimonio, gravidanza, persone a carico)
- Gestione della carriera
La gestione della carriera considerando l'attribuzione di ruoli, mansioni, piani formativi e promozioni non deve essere influenzata dal genere del personale.
- Equità salariale
Le retribuzioni oltre a seguire quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono determinate dai ruoli e dalle responsabilità a prescindere dal genere; eventuali premi e benefit si intendono basati esclusivamente sulle performance del personale.
- Genitorialità
L'azienda, consapevole dell'importanza della natalità, supporta la maternità e paternità cercando di soddisfare le esigenze del personale che deve bilanciare il proprio tempo tra il lavoro ed i figli; i congedi per i genitori vengono sostenuti affinché vengano usufruiti da tutti i potenziali beneficiari.
- Conciliazione dei tempi vita / lavoro (work / life balance)
L'azienda intende poter fornire al proprio personale, indipendentemente dal genere, una situazione di bilanciamento equilibrato tra la vita privata e gli obiettivi di business aziendali; a tale scopo l'azienda adotta il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working.
- Prevenzione abusi e molestie
L'azienda attua una politica di tolleranza zero verso ogni forma di abuso e molestia garantendo la possibilità di comunicare tutti i comportamenti scorretti e tutelando le persone segnalanti; l'azienda attraverso azioni di prevenzione limita i rischi relativi ad abusi e molestie anche attraverso lo sviluppo di una comunicazione sensibile e neutrale rispetto al genere.