1. PREMESSA

MP Scavi S.r.l., realtà imprenditoriale attiva dal 2015 nel settore degli scavi, del movimento terra e delle lavorazioni connesse riconosce nelle persone il principale valore dell'azienda e considera la valorizzazione delle competenze, delle capacità e delle attitudini individuali un elemento fondamentale per la propria crescita.

L'azienda, caratterizzata da una struttura giovane, dinamica e orientata alla crescita, si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e libero da qualsiasi forma di discriminazione, garantendo pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere.

2. POLITICA QUALITÀ-AMBIENTE

La Direzione di MP Scavi S.r.l. si impegna a perseguire una politica che pone al centro delle attività il cliente, il conseguimento delle aspettative delle parti interessate, il soddisfacimento dei requisiti sottoscritti ed il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione Qualità-Ambiente in funzione dell'evoluzione della propria struttura e del contesto aziendale.

La soddisfazione del cliente viene perseguita offrendo ed adeguando tutti i processi alle sue particolari esigenze, implicite ed esplicite e monitorando il raggiungimento degli obiettivi concordati.

Il Sistema di Gestione Qualità-Ambiente in conformità alle norme ISO 9001 e ISO 14001, si applica a tutti i processi aziendali aventi per oggetto la realizzazione e manutenzione di sistemi elettrici/elettronici per l'automazione di impianti di irrigazione, filo-ferrotranviari e di gestione utenze.

Gli obiettivi generali che si pone MP Scavi S.r.l. sono:

- soddisfare tutti i requisiti, le esigenze/aspettative espresse dai clienti e dalle altre parti interessate;
- l'impegno al miglioramento continuo del Sistema di Gestione Qualità-Ambiente;
- l'impegno al rispetto delle normative cogenti applicabili;
- rispondere prontamente alle esigenze del contesto lavorativo e delle parti interessate mediante un'organizzazione dinamica, flessibile e competitiva;
- ridurre al minimo gli impatti ambientali dell'attività supportando e sensibilizzando dipendenti e collaboratori ad operare secondo principi di sostenibilità;
- la riduzione delle inefficienze nella gestione organizzativa e tecnica dell'azienda attraverso il monitoraggio continuo dei processi;

- valutare prontamente tutti i rischi e le opportunità che si presentano sul mercato per poter essere sempre competitivi e ottimizzare i processi;
- pianificare attività di formazione e sensibilizzazione per diffondere i principi di miglioramento continuo e sostenibilità ambientale.

La Direzione mette a disposizione mezzi e risorse adeguate al conseguimento della Politica, assicura la formazione ed il coinvolgimento del personale, individua gli obiettivi operativi e ne verifica il raggiungimento. Gli obiettivi specifici sono definiti annualmente dalla Direzione nel Piano Annuale di Miglioramento.

3. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, MP Scavi srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, 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 MP Scavi srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di MP Scavi 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 MP Scavi 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 delle donne all'interno della propria organizzazione
- 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.

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di MP Scavi srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

MP Scavi 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/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti 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;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

5. 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
7. lavoro

Selezione ed assunzione (recruitment)

- ✓ in tutti i suoi annunci garantisce la parità di genere pubblicando le richieste per ambo i sessi.
- ✓ La selezione avviene prendendo in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza
- ✓ la selezione non prevede domande in relazione al matrimonio, gravidanza e responsabilità familiare
- ✓ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità non influenzata dal genere

Gestione della carriera

- ✓ I ruoli e le mansioni vengono assegnati in modo non discriminante
- ✓ i percorsi di carriera sono rivolti a tutte le persone indifferentemente dal genere

Equità salariale

- ✓ Le retribuzioni in azienda sono equiparate al livello di professionalità del dipendente e non ci sono differenze salariali dovute alla diversità di genere
- ✓ A qualsiasi persona è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

Genitorialità, cura

- ✓ La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- ✓ Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge

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

- ✓ L'azienda è propensa a trovare soluzioni per la conciliazione della routine casa-lavoro dei propri dipendenti nel rispetto degli impegni sia personali che lavorativi.
- ✓ Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere

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

- ✓ L'azienda adotta un sistema anonimo di segnalazione tramite una cassetta che poi viene visionata dal comitato.
- ✓ L'azienda prevede lo sviluppo di una comunicazione gentile e naturale rispetto al genere
- ✓ L'azienda adotta un sistema di prevenzione attraverso azioni concrete

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

6. 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.