

## **La nostra politica sulla diversità, l'inclusione e la parità di genere**

La Themenos Progetti, nel definire la propria politica del personale ha, da sempre, attuato il principio della valorizzazione del capitale umano attraverso criteri meritocratici, di competenze professionali, di correttezza, di comportamento, di onestà e fiducia, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e aperto alle diversità.

Nella considerazione che ogni individuo ha proprie attitudini e potenzialità, l'Organizzazione crede nell'apporto professionale di ognuno sia per le competenze tecniche che per le qualità umane, dunque riconoscendo la diversità come un fattore di crescita e arricchimento di tutto il gruppo di lavoro.

La diversità e quindi l'inclusione degli individui costituisce un vantaggio strategico per l'Organizzazione, perché rende il gruppo più resiliente e forte nell'affrontare ogni problematica sia di carattere professionale che umano.

La politica della diversità e inclusione si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, ai candidati in fase di selezione, agli appaltatori e ai fornitori della società. Chiunque svolga attività per conto della Themenos Progetti si impegna a rispettare tutte le norme vigenti in materia.

Non è tollerata qualsiasi forma di discriminazione sulla base della etnia, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, iscrizione a organizzazioni sindacali, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

## **La norma UNI PdR 125/2022**

Con l'uscita della norma UNI PdR 125/2022 l'Organizzazione ha dato maggiore strutturazione alle proprie prassi e modalità di inclusione e parità di genere, già consolidate e facenti parte della cultura della società.

Nello specifico ha formalizzato il piano strategico che comprende i seguenti aspetti:

- 1) Consolidamento dei valori aziendali volti alla parità di genere;
- 2) Programmazione di piani formativi per attenzionare i comportamenti e il linguaggio interni all'azienda;
- 3) Nomina di un comitato base, costituito da 2 componenti, con lo scopo di monitorare le tematiche relative all'attuazione piena della parità di genere;
- 4) Controllo del trattamento remunerativo e della presenza di unità femminili paritarie tra i due generi;
- 5) Conciliazione dei tempi di vita personale con quella lavorativa con attivazione di smart working, part-time, permessi di uscite anticipate per impegni familiari e welfare aziendale.

## **Il nostro welfare aziendale**

Riguardo il welfare aziendale l'Organizzazione da sempre ha fatto propri i valori della collaborazione, dell'attenzione alle necessità di vita personale che sono necessarie per una condizione lavorativa più serena e di conseguenza più fruttuosa.

Riguardo i congedi per maternità, l'organizzazione è pronta ad agevolare ogni richiesta di questo genere, ogni qualvolta dovesse presentarsi.

L'Organizzazione ha elaborato le procedure che sono la guida per le tematiche della parità di genere, nello specifico: la comunicazione sia interna che esterna che pone l'attenzione sul linguaggio utilizzato, che deve conferire eguale valore e riconoscimento ad entrambi i generi; la governance che mette in evidenza come la parità di genere stimola l'innovazione e la produttività di un'azienda, indica la prassi per la parità di condizioni contrattuali e di iter di assunzione, gestisce la mobilità interna, indica le azioni per contrastare gli eventuali casi di mobbing, regola la tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro.

## **Il rispetto dei principi della nostra policy**

Tutto il personale è tenuto a rispettare i principi contenuti nella presente politica in tutti i rapporti con i colleghi, clienti, fornitori e nei confronti di tutti coloro con cui si entra in contatto nello svolgimento della propria attività.

Particolare responsabilità per l'applicazione e la diffusione della politica per la diversità, inclusione e parità di genere è attribuita al management coinvolto per ragioni d'ufficio della gestione quotidiana dei dipendenti e nella loro supervisione nonché nel processo di assunzione, selezione, formazione degli stessi.

Themenos Progetti approva la presente politica che è soggetta a controllo e revisione. Qualora le normative nazionali e internazionali cui si fa riferimento in qualità di best practice, siano soggette a cambiamenti o interpretazioni giurisprudenziali o comunque ove ve ne sia la necessità, tale politica sarà revisionata in tal senso.

## **Il nostro piano strategico**

### **➤ Selezione e assunzione**

**PUNTI DI FORZA:** Le candidature sono valutate in modo equo e senza disparità di genere. L'oggetto dei colloqui per l'assunzione non comprende temi sullo status personale, come "single o sposato", non comprende temi sulla scelta di una gravidanza o il progetto di una gravidanza in futuro.

**AZIONI DI MIGLIORAMENTO:** Intendiamo contrastare i conscious bias nel corso delle valutazioni del personale di nuova assunzione. Tutte le richieste di candidature sono riferite in egual misura sia all'uomo che alla donna, dando esclusivo rilievo alle competenze e ai titoli richiesti per il ruolo oggetto delle assunzioni. Rendiamo partecipe il Gender Agent a tutti i colloqui selettivi.

### **➤ Gestione della carriera**

**PUNTI DI FORZA:** La nostra società attua pari opportunità di crescita nello sviluppo professionale, tenendo conto delle capacità e delle competenze acquisite, come indicato nella nostra Policy di Inclusione e Parità di Genere e nel nostro Codice Etico di Condotta Aziendale. Al fine di migliorare

le performance professionali delle nostre risorse vengono avviati regolarmente corsi di alta formazione e specialistici offerti dalla nostra società indifferentemente a uomini e donne.

**AZIONI DI MIGLIORAMENTO:** Bilanciamento di genere nei ruoli ricoperti e avanzamento delle carriere nell'ambito delle materie STEM. Intendiamo implementare nuove opportunità di crescita professionale del genere meno rappresentato, e sarà avviato, durante l'implementazione del GEP (Gender Equality Plan) il monitoraggio del Gender Agent. La società intende attivare meccanismi di gratificazione nella remunerazione, al fine di incentivare e migliorare le performance professionali individuali e societarie.

➤ **Equità salariale – La nostra politica di remunerazione\***

**PUNTI DI FORZA:** La società non ha mai applicato differenze salariali non riferibili ai ruoli ricoperti. Appliciamo la parità di trattamento economico tra uomini e donne a parità di mansione ricoperta, secondo le linee guida della nostra Policy di Inclusione e Parità di Genere e secondo i principi del nostro Codice Etico e di condotta aziendale. L'erogazione di benefit e bonus viene stabilita in base al ruolo svolto, alla disponibilità e alle performance professionali e gli obiettivi raggiunti.

**AZIONI DI MIGLIORAMENTO:** Intendiamo applicare welfare sociali per garantire ai lavoratori servizi di miglioramento nella conciliazione tra vita personale e vita aziendale. La società si impegna a garantire la possibilità di svolgere il proprio ruolo professionale in accordo alle esigenze personali.

➤ **Genitorialità e cura**

**PUNTI DI FORZA:** La nostra società mette grande attenzione nell'assegnazione delle attività in riferimento alle esigenze familiari. L'attenzione è rivolta sempre alla "persona" nel suo complesso di necessità realizzative e organizzative. Prima dell'affidamento di un incarico si valuta e si concorda con il lavoratore, di qualsiasi genere esso sia, il tipo di impegno richiesto e la possibilità di supportare la società nel raggiungimento dei suoi obiettivi. L'interesse nei riguardi dei lavoratori, di qualsiasi ruolo e genere, posto alla base delle nostre Policy crea un clima di comfort e benessere e una costante coesione ed integrazione aziendale.

**AZIONI DI MIGLIORAMENTO:** La nostra attività di miglioramento prevedono la predisposizione di programmi specifici per i congedi di maternità e paternità, l'attuazione di meccanismi di informazione per incentivare la richiesta di congedo di paternità, l'opportunità di concordare periodi di smart-working o di riduzione delle ore di lavoro, al fine di consentire l'adeguata crescita professionale senza rinunciare alla gestione familiare.

➤ **Work-life balance**

**PUNTI DI FORZA:** Il responsabile HR della nostra società promuove accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta, per garantire flessibilità degli orari di lavoro, stabilendo al contempo regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne. Siamo impegnati nella gestione flessibile degli orari di lavoro, nello smart-working, tenendo conto delle necessità familiari, delle condizioni meteorologiche avverse che possono presentarsi improvvisamente e delle attività extra-

lavorative delle nostre risorse. Tutte le nostre risorse possono usufruire di permessi per svolgere piccole necessità familiari. Durante le attività lavorative la società tiene conto degli impegni personali degli individui, organizzando riunioni e incontri compatibili con le attività extra-lavorative delle risorse coinvolte.

**AZIONI DI MIGLIORAMENTO:** Intendiamo applicare welfare aziendale a garanzia dell'equilibrio vita-lavoro rivolto a tutte le risorse. La società intende amplificare la strumentazione tecnologica al fine di garantire il lavoro in smart-working agile e sicuro.

➤ **Attività di prevenzione abusi e molestie**

**PUNTI DI FORZA:** La società monitora e controlla che tutte le risorse, di ogni ordine, genere e grado, si conformino alle linee guida del Codice Etico di condotta aziendale. Non sono tollerate azioni di abusi e molestie, azioni di mobbing e discriminatorie. La Policy aziendale prevede il consolidamento dei valori orientati alla meritocrazia, alla correttezza, al rispetto e alla condivisione, volta a favorire un ambiente inclusivo, aperto e a favore della parità di genere.

**AZIONI DI MIGLIORAMENTO:** La nostra attività di miglioramento prevede l'assegnazione del ruolo di Gender Agent, dedicato al monitoraggio e alla promozione delle linee guida della nostra Policy sull'inclusione e la Parità di Genere. La società si impegna in modo diretto alla diffusione del welfare aziendale, attraverso pillole formative obbligatorie (seguite da personale specializzato), alla verifica del superamento di retaggi culturali e dei pregiudizi, monitorando linguaggio e comportamenti.

➤ **La nostra politica remunerativa**

La scelta di adottare una politica sulla remunerazione è stata presa in grande considerazione dal management di Themenos Progetti.

Garantire una valutazione equa del lavoro, svolto da donne e uomini indifferentemente, è la condizione essenziale per realizzare la Parità di Genere.

Tenendo in considerazione questo delicato tema, noi di Themenos Progetti, abbiamo espresso già nel nostro Codice Etico e nella nostra Politica per i Diritti Umani, l'intenzione e tutto il nostro impegno alla promozione dell'uguaglianza e a contrastare le discriminazioni salariali.

**LA PARITA' DI RETRIBUZIONE E' UN DIRITTO FONDAMENTALE**

Uomini e donne devono ricevere la stessa retribuzione non solo per uno stesso lavoro o un lavoro simile, ma anche quando svolgono un lavoro completamente diverso ma di egual valore, determinato sulla base di criteri oggettivi.

Non possiamo aspettarci miglioramenti duraturi nella condizione economica delle donne fino a quando il loro tempo e il loro talento vengono valutati in misura inferiore rispetto a quello degli uomini. Promuovere la parità di retribuzione aiuta anche ad affrontare la discriminazione di genere.

### IL NOSTRO IMPEGNO

Il nostro impegno nella politica di remunerazione si basa essenzialmente sull'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, senza alcuna discriminazione di genere, e nell'applicazione dei parametri di mercato.

Ci poniamo l'obiettivo di

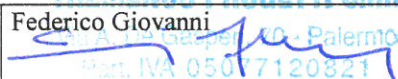
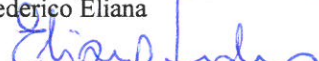
1. Offrire la sicurezza di una retribuzione equa e conforme al livello di competenze ed esperienza offerta dalla risorsa.
2. Garantire una valutazione meritocratica delle risorse.

Applichiamo un metodo di indagine semplice, attraverso dialoghi e valutazioni di performance.

La nostra politica di equità retributiva è applicata anche ai vertici della nostra società. In Themenos i componenti del Consiglio di Amministrazione non percepiscono emolumenti per la loro funzione, ma percepiscono compensi basati su una remunerazione di tipo professionale sulla base degli obiettivi, delle prestazioni e dei risultati raggiunti.

Questa scelta societaria ha garantito una corretta equità nella distribuzione degli incarichi professionali e una maggiore performance al raggiungimento dei risultati attesi.

Palermo, 9 gennaio, 2023

AD	Federico Giovanni 
AMM - RDQ	Federico Eliana 

THEMENOS PROGETTI S.r.l.  
A.T. 05017120821 - Palermo  
Part. IVA 05017120821

