

**F4 Ingegneria Srl SB**

**PIANO STRATEGICO PER  
LA PARITÀ DI GENERE**

## Premessa

La parità di genere è un diritto fondamentale che richiede l'assenza di ostacoli per la pari dignità e uguali condizioni tra uomini e donne nel diritto, nella politica, nella società e nel lavoro. Bisogna distinguere la differenza tra i termini "sesso" e "genere" (gender): il primo riguarda l'aspetto genetico e i caratteri biologici che una persona possiede alla nascita mentre il secondo è una costruzione culturale che si acquisisce con il tempo. Il tema della parità di genere è molto importante e le Nazioni Unite hanno indicato la Gender Equality come uno dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030. Il presente piano strategico ha validità per il triennio 2025-2027 ed è sottoposto a verifica ed eventuale aggiornamento con cadenza almeno annuale.

## Mission Aziendale

La Mission aziendale di F4 Ingegneria è quella di fornire servizi di progettazione e di consulenza nel campo dell'idraulica, dell'energia, dell'ambiente e dell'acustica.

## Analisi del contesto Aziendale

Gli scopi della società vengono realizzati attraverso l'attività di gestione di servizi di progettazione e consulenza verso privati, aziende e pubbliche amministrazioni nei settori dell'ingegneria Civile, Ambientale ed Energetica. F4 Ingegneria S.r.l. si avvale di un accordo tecnico-commerciale con Hydrodata una delle maggiori Società d'Ingegneria attive nel panorama italiano che, dal 1976, sviluppa servizi di consulenza, ingegneria e ricerca applicata nel settore delle risorse idriche, dell'idrodinamica e dell'ideo-ecologia. L'offerta di servizi con standard qualitativi elevati a costi competitivi e la capacità di adeguamento alla domanda, costituiscono il presupposto per perseguire la continuità aziendale ed uno sviluppo sostenibile. F4 ingegneria (Società d'Ingegneria ai sensi del d.lgs. 36/2023) ha da sempre investito nelle risorse umane e finanziarie nella selezione e formazione dei suoi dipendenti e collaboratori riuscendo a sviluppare e ad attrarre competenze di primo livello sempre nell'ottica della parità di genere e nel rispetto dei diritti di tutti i lavoratori e collaboratori.

## Il piano strategico (GEP) per F4 Ingegneria

Il presente documento è stato redatto dal Comitato Guida (CG), nominato dall'Amministrazione, con il compito di verificare l'efficace applicazione della politica per la parità di genere e di analizzare tutte le potenziali disparità che possono manifestarsi all'interno di F4 ingegneria. Per F4 ingegneria il GEP (Gender Equality Plan) è uno strumento che permette la pianificazione ed il monitoraggio degli obiettivi per il raggiungimento della parità di genere, nonché di verificare l'efficacia delle azioni intraprese. Questo documento intende definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare la parità di genere, intesa come capacità di creare le condizioni affinché uomini e donne abbiano pari accesso alle stesse opportunità, a parità di competenze. Il Piano, redatto in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti atti ad influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensata nella sua dimensione sociale e di genere.

Il contenuto del GEP si basa sulle seguenti aree tematiche:

1. Selezione ed assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità e cura della famiglia;
5. Conciliazione tempi vita-lavoro (Work-Life Balance);
6. Attività di prevenzione di ogni abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

## Selezione ed assunzione (recruitment)

Nello svolgimento delle attività di ricerca e selezione del Personale dipendente F4 ingegneria, conformemente alla normativa legislativa di riferimento, garantisce la corretta applicazione delle procedure di selezione nel rispetto dei seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento tali da garantire l'imparzialità del team di selezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- composizione del team di reclutamento esclusivamente con personale di provata competenza nelle materie attinenti con il profilo richiesto;
- possibilità di richiedere, per determinati profili, tra i requisiti previsti, specifici titoli che possano essere rilevanti ai fini della posizione indicata nell'avviso di selezione;
- Particolare attenzione ai "pregiudizi impliciti" ovvero quegli atteggiamenti e stereotipi che si possono attribuire in modo inconsapevole ad un'altra persona (unconscious bias).

La procedura di ricerca e selezione del personale garantisce l'assenza di qualsiasi discriminazione per genere, nazionalità, religione, opinione politica, nonché la competenza dei soggetti esaminatori ed il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne. Durante il colloquio di selezione il candidato viene messo brevemente a conoscenza sul fatto che F4 Ingegneria applica un sistema ispirato alla uni PdR 125, per il quale ha intrapreso il percorso per la verifica dell'idoneità e di relativa certificazione, e che in ogni caso non applica alcuna discriminazione nella fase di screening e valutazione.

## Gestione della Carriera

Il sistema di valutazione della performance concorre a creare un clima di collaborazione e di costante dialogo tra la Direzione ed i lavoratori e contribuisce a sostenere l'impegno di tutti al raggiungimento degli obiettivi che l'azienda si prefigge di raggiungere. La valutazione ha anche l'obiettivo di rilevare i bisogni formativi e di intervenire, in ottica di valorizzazione di tutte le persone, per l'accrescimento delle competenze. F4 ingegneria si impegna ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale, basandosi esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera e programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi lavoratori senza alcuna disparità di genere. Il CG si impegna a rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta. Tali dati saranno, successivamente oggetto di monitoraggio. È stata, inoltre, posta particolare attenzione affinché all'interno dell'organizzazione si instauri un ambiente lavorativo che favorisca la diversity&inclusion e tuteli il benessere psico-fisico di tutti i lavoratori. Infine, il CG prevede che vengano fornite opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio. Tali attività saranno inserite all'interno del Piano Annuale di Formazione (PAF).

## Genitorialità e cura della famiglia

I diritti dei genitori lavoratori sono tutelati dal Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n.80) per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche dei genitori adottivi e affidatari, nonché dei lavoratori autonomi e professionisti. L'attenzione alle persone e il riconoscimento del valore di ciascuna risorsa per il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari dell'azienda, si concretizza attraverso iniziative legate alla maternità, ad una formazione continua e costante sugli aggiornamenti normativi per i genitori e sulle misure a sostegno della genitorialità e alla concessione del part-time su richiesta senza che sia necessaria una nuova negoziazione. Per F4 ingegneria il tema della genitorialità, e quindi quello della famiglia, è molto importante, per questo si impegna ad andare, ove possibile, incontro alle esigenze della madre e/o del padre. Sono molteplici gli strumenti adottati da F4 ingegneria:

- smart-working;
- trasformazione temporanea del contratto da full-time e part-time;
- co-working + baby care convenzionato (età 0-6 anni);
- trattamento economico/previdenziale per tutto lo staff, indipendentemente dalla forma di collaborazione (maternità/paternità).

## Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-Life balance)

Sebbene la conciliazione tra vita familiare e attività lavorativa sia un'esigenza avvertita in misura maggiore dalle donne che dagli uomini, in realtà riguarda e beneficia gli uni e le altre. In altri termini, la conciliabilità va considerata come una questione di famiglia, in cui uomini e donne si sentono e sono ugualmente coinvolti. Se declinata solo al femminile, agendo nell'ottica di trovare unicamente soluzioni su misura per le donne, la conciliabilità rischia di essere non solo discriminatoria (andando a rafforzare la segregazione esistente nel mercato del lavoro) ma anche inefficace. Ciascuna Risorsa ha delle priorità di vita e dei bisogni diversi e, per questo motivo, F4 ingegneria adotta un approccio personalizzato per migliorare l'equilibrio casa-lavoro. L'azienda al fine di garantire un miglior "convivenza" tra le esigenze lavorative e personali si è dotata di misure/strumenti rivolti a tutte le Risorse come:

- passaggio da contratto full-time a part-time;
- possibilità di reversibilità del contratto part-time;
- flessibilità dell'orario di lavoro;
- smart-working;
- formazione professionalizzante;
- spazio co-working con baby park aziendale convenzionato;
- attività di team building.

## Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro

In base alla Convenzione ILO 2019, l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra la violenza e molestie:

- Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore;
- Le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale);
- Atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- Il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona;
- La violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- La molestia/stalking digitale/online.

## Budget per il raggiungimento degli obiettivi di genere

Al fine di raggiungere gli obiettivi per ciascuna delle sei aree individuate dalla PdR è stato definito un budget triennale che ammonta a 227 200.00 €.