



Premessa

Il Consorzio Leonardo Servizi e Lavori nasce con lo scopo di promuovere lo sviluppo e la razionalizzazione delle attività delle consorziate, di assicurare continuità di attività alle stesse e di coordinare e controllare le attività delle consorziate per garantire la corretta ed efficace esecuzione dei servizi offerti alla committenza. Partendo dal presupposto che solo in un'organizzazione in cui il sistema è "sentito" da tutti si possono raggiungere standard di qualità, il Consorzio Leonardo Servizi e Lavori ha trovato naturale adottare la linea guida UNI PDR 125 come strumento per dare pieno sviluppo a temi quali la parità di genere e l'inclusione.

Principi e obiettivi

Seguendo le indicazioni della linea guida UNI PDR 125, il Consorzio Leonardo Servizi e Lavori ha definito i propri obiettivi di parità di genere e inclusione:

- Cultura e strategia
considerare i collaboratori come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone la crescita professionale e personale, assicurando loro la possibilità di lavorare in un contesto di collaborazione e di condivisione, garantendo loro la possibilità di svolgere il proprio lavoro con risorse adeguate e nel rispetto delle loro esigenze specifiche;
- Governance
promuovere una cultura inclusiva di accesso alle funzioni aziendali e di crescita professionale garantendo uguali possibilità a tutto il personale; assicurare la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione
- Processi HR
vietare qualsiasi forma di discriminazione nella selezione, formazione e gestione delle risorse umane, comprese la gestione delle attività in generale e più in generale nei rapporti con i colleghi e con l'organizzazione stessa
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
adottare politiche di rafforzamento e di sviluppo del ruolo del genere femminile all'interno della propria organizzazione
- Equità remunerativa per genere
attuare strategie finalizzate al bilanciamento della remunerazione ed a meccanismi premianti e di welfare aziendale che tengano conto delle specifiche esigenze di genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
adottare politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di assistenza familiare

Nell'attuare i principi sopra enunciati, la Direzione si impegna direttamente a:

- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile
- creare un ambiente di lavoro basato su un approccio trasparente votato alla condivisione, alla collaborazione, all'inclusione e aperto all'ascolto di tutto il personale
- coinvolgere fornitori e partner al fine della condivisione dei principi sopra enunciati e a partecipare ad iniziative comuni sulla parità di genere e sull'inclusione
- impostare ed implementare il proprio sistema di gestione prendendo spunto dalle indicazioni fornite dal modello UNI PRD 125, sposandone i principi e applicandone i requisiti.

Per far sì che la Politica non risulti una mera dichiarazione di intenti, è stato posto l'accento sulla formazione e sulla comunicazione quali strumenti per poter perseguire la propria mission sociale.



La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali e la responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato per la Parità di Genere.

La diffusione della Politica diventa la prima azione per facilitare il coinvolgimento di tutti i collaboratori e, più in generale, di tutti i portatori di interessi.

Lo stesso sistema di controllo che riguarda tutto il processo aziendale diventa “terreno fertile” di confronto e di crescita.

Le risorse messe a disposizione ed il metodo di lavoro raffinato nel tempo si presentano come validi alleati per porre i collaboratori in condizioni di parità, di sicurezza e di garanzia di operatività e di qualità delle prestazioni.

Inoltre, il Consorzio ritiene opportuno verificare la soddisfazione dei soggetti interessati ricorrendo a strumenti di monitoraggio/gestione e promuovendo incontri e tavoli di lavoro.

In questo contesto, le riunioni assembleari con i soci e quelle con i collaboratori assumono un rilievo particolare in quanto consentono agli stessi di partecipare attivamente alle decisioni ed al futuro della loro attività.

In sede di riesame gli obiettivi di parità di genere e di inclusività vengono poi confrontati ed integrati con gli obiettivi legati alla gestione produttiva dell'organizzazione aziendale; in particolare, il riesame diviene il momento fondamentale in cui verificare la validità della Politica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Il Manuale della Parità di Genere e la documentazione ad esso correlata costituiscono la formalizzazione che regola la pianificazione, la gestione ed il controllo delle attività aventi influenza sulla performance etico-sociale del Consorzio, al fine di raggiungere gli obiettivi generali sopra enunciati e quelli più specifici stabiliti periodicamente a livello di riesame del sistema. I contenuti del manuale e della documentazione ad esso correlata sono opportunamente diffusi ai collaboratori e sono continuo spunto di confronto e di miglioramento.

Il Presidente del Consorzio
Gino Giuntini