

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**Lo scopo e gli sforzi della MACEG SRL**

**MACEG SRL** è una società a responsabilità limitata, fondata nel 1984, che opera con successo nell'edilizia specializzata ed è accreditata presso vari Enti Pubblici e Privati.

Le attività svolte dalla **MACEG SRL** sono: **Esecuzione e manutenzione di opere edili ed infrastrutturali, relative a linee ferroviarie e metropolitane. Opere di difesa, sistemazione idraulica e bonifica anche mediante diserbo chimico e meccanico, compresi i trattamenti igniritardanti, con particolare riferimento al sistema delle manutenzioni infrastrutturali ferroviarie, corpo stradale, ponti e gallerie in presenza di esercizio ferroviario.**

Le aree di intervento si trovano prevalentemente nella zona di Roma e provincia e l'acquisizione dei lavori avviene mediante procedure di gara (dirette, in qualità di componente RTI o ATI, in qualità di subappaltatore) o tramite affidamenti diretti (procedura negoziata) nei casi previsti dalla normativa vigente.

I lavori vengono acquisiti attraverso Accordi Quadro, di durata stabilita, attraverso i quali si stanziano importi globali ai quali il committente attinge con specifici Contratti Applicativi. Le interfacce con i Committenti sono esclusivamente l'Amministratore Unico e i Procuratori. Non esiste una rete commerciale esterna.

I soci in affari identificati dalla **MACEG SRL**, sulla base del proprio modello commerciale, dell'organizzazione interna e dei rapporti esterni, sono esclusivamente i partner commerciali ed eventuali subappaltatori, strumento, quello del subappalto, al quale la **MACEG SRL** ricorre raramente.

Fra gli enti pubblici committenti della **MACEG SRL**, figura RETE FERROVIARIA ITALIANA S.p.A., per la quale ha realizzato numerose opere con lusinghieri risultati, che testimoniano la continuità e la qualità del rapporto esistente. Le proprie conoscenze tecniche, continuamente aggiornate, le permettono di operare in piena sicurezza secondo elevati standard qualitativi e con la massima garanzia.

Questo ha permesso a **MACEG SRL** di figurare, dal 2009, tra le imprese appartenenti al "Sistema di Qualificazione delle imprese per l'esecuzione di lavori di opere civili alla sede ferroviaria su linee in esercizio".

L'organico complessivo si aggira, mediamente, intorno alle 70 unità. La struttura decisionale è rappresentata nell'Organigramma vigente e descritta, per ciò che concerne funzioni e mansioni, nello schema Ruoli, Responsabilità e Autorità.

**Da sempre MACEG SRL** ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Nell'ultimo anno, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, una cultura inclusiva e priva di bias anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente politica sancisce e persegue quindi i principi nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

**MACEG SRL** da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

**Oltre a ciò, MACEG SRL**

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- sostiene attività sportive ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.
- 

**Inoltre è politica della MACEG SRL**, come previsto dal proprio Manuale PdR 125 e dal codice per il contrasto delle molestie in esso allegato, **vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso.**

Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

**Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che le seguenti procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.**

Qualsiasi dipendente, come descritto nell' ALL. 5 Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing), deve segnalare immediatamente tutte le questioni direttamente al Comitato Guida.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- 1) utilizzando il Modulo disponibile sul sito internet [www.maceg.it](http://www.maceg.it) e intranet dell'azienda.
- 2) con consegna mano al Comitato Guida (CG);
- 3) mediante e-mail a **organismovigilanza@pec.it**
- 4) per posta ordinaria all'indirizzo: MACEG SRL Piazza dei Re di Roma, 64 - 00183 Roma – ITALIA

Il Comitato guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati.

Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.

**POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

**POLITICHE:**

**SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata

- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

#### **GESTIONE DELLA CARRIERA**

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

#### **EQUITÀ SALARIALE**

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

#### **GENITORIALITÀ, CURA**

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- 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
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

**CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

**PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	02/01/2023
Autore	MACEG SRL
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato