

Missione e Visione strategica.

Fondata nel 1984 da Walter Franco Rosa come impresa individuale, Rosa Edilizia S.r.l. ha intrapreso un percorso di crescita che l'ha portata a diventare una realtà strutturata con circa 90 dipendenti. L'azienda opera nel settore dell'edilizia pubblica e privata, con particolare specializzazione nel restauro post-sismico e nella riqualificazione di edifici storici.

Negli anni, Rosa Edilizia ha ampliato le proprie competenze, ottenendo la certificazioni ISO 9001, 14001 e 45001 e acquisendo la SOA fra, le altre, per la OG1 VI categoria e OG2 VII Categoria. È impegnata attivamente negli interventi di

ricostruzione post-sisma in Umbria, Marche e Abruzzo, distinguendosi per l'adozione di tecnologie innovative, tra cui l'isolamento sismico e soluzioni per il risparmio energetico.

Tra i progetti di rilievo si annovera la riparazione del Palazzo dell'Emiciclo a L'Aquila, sede del Consiglio regionale abruzzese, che ha consolidato la reputazione dell'azienda nel campo del restauro architettonico e della sicurezza strutturale.

Rosa Edilizia S.r.l. continua a operare con un approccio orientato alla qualità, all'innovazione e al rispetto del patrimonio edilizio, contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio.

I principi ispiratori.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di sono:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale
- tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'attenzione **Rosa Edilizia** concentra i propri impegni, affinché il proprio sistema di gestione 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 della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- 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.

L'impegno della direzione.

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

Rosa Edilizia 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.

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

Nello specifico, gli impegni dell'organizzazione sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

L'organizzazione si impegna ad adottare criteri di selezione equi, trasparenti e non discriminatori, garantendo pari opportunità di accesso al lavoro indipendentemente dal genere, dall'età, dall'orientamento sessuale, dall'origine etnica o da altri fattori non rilevanti ai fini professionali.

Tutte le comunicazioni relative alla selezione (annunci, colloqui, feedback) vengono redatte con un linguaggio inclusivo e rispettoso. L'organizzazione promuove una rappresentanza equilibrata dei generi nei diversi ruoli e livelli aziendali, in particolare in quelli a minor presenza femminile.

Gestione della carriera

L'organizzazione adotta politiche di sviluppo professionale orientate al merito e all'equità, assicurando pari accesso alla formazione, alla crescita interna e a percorsi di carriera.

Gli avanzamenti di ruolo e le valutazioni delle performance sono strutturati secondo criteri oggettivi, condivisi e monitorabili, con l'obiettivo di ridurre eventuali divari di genere nelle posizioni apicali.

Particolare attenzione è posta nel promuovere figure femminili in ruoli di responsabilità, anche attraverso programmi di mentoring e accompagnamento.

Equità salariale

L'organizzazione si impegna a garantire una politica retributiva trasparente e coerente con le responsabilità, le competenze e l'esperienza, assicurando che non vi siano differenze retributive ingiustificate tra uomini e donne a parità di mansione e inquadramento.

Sono previsti controlli periodici e analisi statistiche per identificare eventuali anomalie e adottare misure correttive tempestive. Tali analisi sono condivise con la Direzione e con i soggetti preposti al monitoraggio della parità di genere.

Genitorialità, cura e conciliazione vita-lavoro

L'organizzazione promuove una cultura aziendale favorevole alla genitorialità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sono garantiti i diritti legati alla maternità, paternità e congedi parentali, incentivandone l'utilizzo da parte di entrambi i genitori.

Viene inoltre favorita la flessibilità organizzativa, compatibilmente con le esigenze operative, tramite soluzioni come lo smart working, orari flessibili e part-time.

L'organizzazione promuove l'equilibrio tra i carichi di cura familiari e le responsabilità professionali, sostenendo i propri collaboratori con azioni concrete e strumenti dedicati.

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

L'organizzazione riconosce l'importanza di un equilibrio sostenibile tra vita privata e vita lavorativa come fattore chiave per il benessere individuale e la produttività collettiva.

Per questo, si impegna a promuovere una cultura organizzativa improntata alla flessibilità e al rispetto dei tempi personali, compatibilmente con le esigenze operative.

Sono favorite modalità di lavoro che agevolano tale equilibrio, tra cui: orari flessibili, part-time e permessi aggiuntivi per esigenze familiari o personali.

Tali misure sono rese accessibili a tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere, livello o ruolo aziendale.

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

L'organizzazione adotta una politica di **tolleranza zero** nei confronti di qualsiasi forma di molestia o abuso, sia fisico che verbale o digitale, all'interno dei luoghi di lavoro.

A tal fine, vengono promosse attività di sensibilizzazione e formazione rivolte a tutto il personale, volte a diffondere comportamenti rispettosi, inclusivi e consapevoli.

Sono previsti canali riservati e accessibili per la segnalazione di comportamenti scorretti, nonché procedure chiare per la gestione dei casi segnalati, nel pieno rispetto della privacy delle persone coinvolte.

La Direzione si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, in cui ogni persona possa sentirsi libera di esprimersi e lavorare senza timore di discriminazioni, ritorsioni o violenze.

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.

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.

L'Aquila 01 settembre 2024

WALTER FRANCO FRANCO