Politica per le Pari Opportunità

della Società LTG S.r.l.

REVISIONE	DATA	MODIFICHE
00	18/11/2024	Emissione del Documento.
01	15/09/2026	Novità introdotte dal Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, attuazione della direttiva (UE) 2023/970

REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
Referente per le Pari Opportunità	Presidente del Comitato per le Pari Opportunità	Amministratore Unico

1 - Finalità Documento

Scopo di questo documento è stabilire i principi generali e le modalità per individuare idonei strumenti di prevenzione e linee d'indirizzo di tipo operativo volte a promuovere l'uguaglianza di trattamento e le pari opportunità tra donne e uomini che, a viario titolo, lavorano per la nostra Organizzazione.

LTG S.r.l.:

- ha assunto l'impegno di approvare e attuare politiche per la parità di trattamento tra donne e uomini e azioni di contrasto alla discriminazione diretta o indiretta fondata sul genere;
- adotta politiche aziendali volte al raggiungimento di una reale uguaglianza all'interno della propria Organizzazione individuando la parità di genere come principio fondamentale per una efficace ed efficiente politica di gestione delle risorse.

In tutti gli ambiti afferenti alle politiche di gestione del personale (quindi: dalla selezione, alla promozione del personale, alla politica salariale, alla formazione, alla salute sul lavoro e all'equilibrio tra lavoro e vita privata, ecc.), LTG S.r.l. considera il principio delle pari opportunità tra donne e uomini come fattore trainante per l'erogazione dei servizi.

2 - Adozione del Documento

Il/la Referente interno/a per le Pari Opportunità ha redatto e, previo parere conforme del Comitato per le Pari Opportunità, ha sottoposto ad approvazione questo documento alla Direzione di LTG S.r.l.

La Politica per le Pari Opportunità della Società è stata redatta considerando:

- il dettato legislativo e normativo nazionale, comunitario e internazionale;
- le dimensioni e il contesto in cui opera la Società;
- il panorama nazionale italiano che, in questi anni, è stato caratterizzato da un crescente interesse per le tematiche relative alle pari opportunità che rappresentano, per il nostro Paese, non solo un dovere morale, ma anche un'opportunità per la crescita e lo sviluppo sociale ed economico nazionale.

Questo Documento, diffuso in tutte le Sedi, è valido per l'anno in corso e verrà sottoposto a riesame entro il primo trimestre dell'anno successivo. La Politica per le Pari Opportunità può essere riconfermata in tutto o in parte aggiornata/corretta/integrata su proposta della Direzione (Amministratore Unico) per l'anno successivo sentito il Comitato.

3 – Sistema di Gestione per le Pari Opportunità e suo campo di applicazione

Affinché la *mission* della Società venga sviluppata rispettando i requisiti cogenti e i valori morali legati alla parità tra i generi, è stato progettato e implementato un Sistema di Gestione per le Pari Opportunità secondo le prescrizioni del Documento UNI PdR 125:2022 emessa dall'Ente di Normazione Nazionale UNI.

Il campo di applicazione del Sistema di Gestione per Parità di genere è il seguente:

Misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo:

ATTIVITÀ DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA, PROGETTAZIONE, DIREZIONE LAVORI E COORDINAMENTO DELLA SICUREZZA. (IAF 34).

4 - Principali riferimenti normativi

Il/la Referente per le Pari Opportunità di LTG S.r.l. per la redazione di questo documento ha considerato il dettato legislativo nazionale. Il rispetto delle leggi che regolamentano i rapporti di lavoro e, in particolar modo, le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici, è il principio che sta alla base di questo documento.

In particolare, la nostra Carta costituzionale afferma che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali (disp. att. Cost. XIV). La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Sempre la Costituzione afferma che tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso [Cost. 29, 37, 48, 51], di razza, di lingua [Cost. 6; disp. att. Cost. X], di religione [Cost. 8, 19, 20]; di opinioni politiche [Cost. 22], di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo [Cost. 37]. La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

Successivamente alla legge 20-5-1970 n. 300 – "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (c.d. Statuto dei Lavoratori), sono stati approvati Contratti Collettivi di Lavoro che contengono riferimenti ai principi fondamentali delle pari opportunità. In particolare, il CCNL adottato (Studi Professionali) prevede un Gruppo di lavoro per le pari opportunità (art. 12), che opera presso la sede dell'Ente bilaterale nazionale di settore e ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.

In seguito, il D.Lgs. 11-4-2006 n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28-11-2005, n. 246) introduce importanti novità sui temi della discriminazione diretta e indiretta, della prevenzione delle molestie sessuali, del divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, del Divieto di discriminazione retributiva. Il Codice per le Pari Opportunità introduce, inoltre, misure per la promozione delle pari opportunità (citiamo, tra esse, l'adozione di azioni positive e l'obbligo, per noi tuttavia non applicabile, di redazione e invio del Rapporto sulla situazione del personale).

Ricordiamo, inoltre, la legge 5-11-2021, n. 162 che introduce Modifiche al codice per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. La legge impone l'obbligo di trasmettere il Rapporto sulla situazione del personale alle aziende superiori a cinquanta dipendenti e introduce, con la supervisione del Comitato Tecnico Permanente sulla Certificazione di Genere, la possibilità per le imprese di certificarsi per la parità di genere secondo le Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022), che prevede, a livello nazionale, l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La stessa normativa prevede, inoltre, misure, da integrare nel DVR redatto ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i., di contrasto a vessazioni e maltrattamenti delle lavoratrici.

Ricordiamo quindi il Decreto del 29-04-2022 che introduce importanti requisiti per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e delle consigliere/consiglieri territoriali e regionali di parità.

Ai fini della redazione di questo documento, sono state infine considerate alcune recenti leggi in materia, quali: la Legge 15 gennaio 2021, n. 4 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, il D.Lgs. 151/2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e il D.Lgs. 105/2022 INPS - Novità in materia di congedo di paternità e di congedo parentale, ecc.

Questo documento infine considera anche le novità introdotte dal Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione

5 - Principi generali per le Pari Opportunità

LTG S.r.l. adotta come parte integrante della Politica per le pari Opportunità, i seguenti principi contenuti nel § 4 della citata Linea Guida UNI/PdR 125:2022:

1) rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2) adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3) adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4) promozione di politiche di *welfare* attraverso modalità tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata; questo a sostegno del c.d. *lavoro silenzioso* di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del c. 1 art. 3 della Costituzione (c.d. *uguaglianza formale*);
5) adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2, art. 3 della Costituzione (*uguaglianza sostanziale*);
6) integrazione del principio dell'equità di genere affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento in ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

Oltre ai principi della Linea Guida UNI/PdR 125:2022, LTG S.r.l. dichiara inoltre:

7) il suo rifiuto di azioni e atteggiamenti riconducibili a molestie sessuali e di genere. Per molestie si intende qualsiasi comportamento, verbale, fisico o di altro tipo, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, in particolare quando si verifica in un ambiente intimidatorio, degradante o offensivo; LTG S.r.l. attua azioni per la prevenzione delle molestie sessuali e di genere sul posto di lavoro, prevenendo qualsiasi comportamento che possa essere considerato costitutivo di esse sul posto di lavoro. In questo ambito verranno adottate specifiche azioni;
8) il suo rifiuto alla discriminazione, diretta o indiretta fondata, sul genere. La *discriminazione diretta* fondata sul genere è definita come la situazione di una persona che è o è stata trattata meno favorevolmente di un'altra, in una situazione analoga, in particolare in situazioni di maternità/paternità e di assunzione di obblighi di corresponsabilità e di conciliazione. La *discriminazione indiretta* si configura quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri, una persona in riferimento al genere (riunioni indette alle ore serali, ecc.). In questo ambito verranno adottate specifiche azioni.

6 - Obiettivi per le Pari Opportunità

Per realizzare il miglioramento è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è quindi necessario dotarsi di adeguati strumenti con l'obiettivo non solo di mantenere la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra donne e uomini, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga, invece, una cultura della diversità e dell'inclusione.

Sulla base dei principi guida sopra enunciati e della situazione attuale, l'Amministratore Unico di LTG S.r.l. approva i seguenti obiettivi generali della Politica per le pari Opportunità.

1) Selezione e reclutamento. Garantire parità di trattamento e di opportunità nell'accesso all'occupazione, promuovendo in modo proattivo e diretto la variabile della parità in processi di selezione del personale allo scopo di valorizzare le diversità in ogni processo della Società.

2) Avanzamento di carriera. Garantire la parità di trattamento e opportunità nei processi di crescita professionale, sviluppo di competenze e, conseguentemente, di promozione interna.

3) Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa. Garantire che l'esercizio dei diritti connessi alla conciliazione e alla corresponsabilità possa essere goduto senza ostacoli, non implichi una riduzione delle opportunità di promozione, né dell'accesso alla formazione, né una diminuzione delle condizioni di lavoro delle persone che compongono la forza lavoro di LTG S.r.l.

4) Facilitare l'accesso a **misure di conciliazione e corresponsabilità** per dipendenti e collaboratori.

5) Rappresentanza femminile. Perseguire una presenza equilibrata di donne e uomini e, in tutti quei gruppi professionali in cui si rileva uno squilibrio, contribuire all'*empowerment* femminile.

6) Applicare la prospettiva di genere in tutte le aree, le politiche e le decisioni dell'azienda (*gender mainstreaming*).

7) Remunerazione. Garantire che, a parità di prestazioni e ruoli, non vi siano differenze di retribuzione fondate sul genere.

8) Prevenzione delle molestie sessuali e di genere. Garantire i diritti fondamentali delle persone che compongono la forza lavoro di LTG S.r.l., sradicando e sanzionando, conformemente a quanto prevede il Contratto Collettivo Nazionale applicato, i comportamenti riconducibili a casi di molestia sessuale e di genere sul posto di lavoro.

9) Creare un ambiente lavorativo che garantisca la *diversity* e il benessere psico-fisico di dipendenti e collaboratori.

10) Comunicazione. Garantire un linguaggio inclusivo, non sessista e non discriminatorio nelle comunicazioni aziendali, sia interne, sia esterne (nel *marketing* e nella pubblicità di servizi) prevenendo stereotipi di genere e comportamenti discriminatori e diffondendo un'immagine positiva delle lavoratrici per conseguire la parità di genere valorizzando la diversità e supportando l'*empowerment* femminile

7 - Monitoraggio dei *Key performance Indicators*

I principi di enunciati e, di conseguenza, gli obiettivi, vengono messi in pratica attraverso la promozione di misure di parità e l'attuazione del Piano Strategico per le Pari Opportunità elaborato e approvato dal Comitato per le Pari Opportunità, con l'obiettivo di attuare meccanismi di monitoraggio e controllo allo scopo di perseguire obiettivi di miglioramento e di progredire progressivamente nel raggiungimento di una reale parità tra donne e uomini in Società.

Il *Piano Strategico per le Pari Opportunità* si sviluppa attraverso le fasi:

- diagnosi della situazione di partenza;
- definizione del programma d'azione;
- attuazione e monitoraggio;
- miglioramento.

L'adozione e il perseguimento del *Piano Strategico per le Pari Opportunità*, si fonda sulla promozione e la tutela della diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso specifici *Key performance Indicators* (KPI) previsti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. I KPI, che vengono monitorati costantemente, riesaminati semestralmente e consuntivati annualmente, sono la base per verificare, su basi oggettive, il percorso di miglioramento.

I KPI sono suddivisi nelle seguenti categorie:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Il/La Referente per le Pari Opportunità ha il compito di attuare e monitorare quanto previsto dal *Piano Strategico per le Pari Opportunità*. L'Amministratore Unico assegna risorse (*budget*), responsabilità e autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere.

8 - Diffusione e revisioni del Documento

Questo documento viene comunicato e diffuso all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate esterne mediante pubblicazione sul sito internet www.ciaal.it. La Politica per le Pari Opportunità viene veicolata sui principali *social media* ed esposta all'interno di tutte le sedi.

La Politica per le pari Opportunità è inoltre oggetto di formazione e sensibilizzazione di lavoratori e lavoratrici di LTG S.r.l.

Questo documento viene diffuso con la supervisione del/della Referente per le Pari Opportunità.

La politica per le Pari Opportunità viene revisionata o confermata annualmente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti, delle novità normative e dei risultati di monitoraggi e *audit*.

9 – Coinvolgimento di terzi

I principi contenuti in questo documento dovranno essere diffusi e promossi all'interno e all'esterno dell'Organizzazione e adottati come impegno contrattuale da parte di fornitori, professionisti e di altri *partner*.

LTG S.r.l. seleziona e valuta i propri fornitori/collaboratori/*partner* tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto delle leggi in materia giuslavoristica e, in particolare, delle leggi che regolano la materia delle pari opportunità e della prevenzione delle discriminazioni dirette e indirette.

10 - Gestione delle Segnalazioni

Tutte le parti interessate, interne o esterne, che intendano:

- segnalare situazioni di non conformità di cui sono venute a conoscenza;
- denunciare eventuali pratiche difformi a questa Politica;
- presentare reclami;
- chiedere informazioni e chiarimenti sui temi dalla parità di genere;

possono inoltrare una dettagliata segnalazione dell'accaduto.

LTG S.r.l. garantisce opportuni sistemi per la tutela della riservatezza del segnalante in conformità al dettato legislativo, il diritto alla riservatezza e la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali o comunitarie. La segnalazione deve essere inoltrata in forma scritta utilizzando l'apposito modello pubblicato sul sito internet http://www.studioltg.it.

Eventuali reclami e segnalazioni anonime, se recapitate tramite le modalità sopra riportate, verranno prese in considerazione e comunque gestite in accordo alla Procedura PR-PdR125-004 - Gestione delle Non Conformità e delle Azioni Migliorative. Eventuali telefonate anonime, mail anonime, lettere anonime, ecc., con elementi rilevanti e circonstanziati, verranno comunque prese in esame dal Comitato per le PO e, se necessario o consentito, gestite.

Il Comitato per le PO è il soggetto delegato a ricevere, trattare e gestire situazioni difformi alla legge, a questa Politica per le PO e alla PdR 125:2022.

10 - Conclusioni

Questi precetti e le conclusioni della diagnosi sulla situazione delle donne e degli uomini di LTG S.r.l., sono stati la base per l'identificazione dei bisogni e la pianificazione delle linee prioritarie di azione nel campo dell'uguaglianza. LTG S.r.l., adottando la UNI PdR 125:2022, rafforza il suo impegno per la creazione e lo sviluppo di politiche che integrino la parità di trattamento e opportunità tra donne e uomini, nonché per la promozione di misure per raggiungere una reale uguaglianza nella nostra organizzazione.

L'impegno si finalizza nell'approvazione e attuazione di questa Politica per le Pari Opportunità. Questo documento è il risultato di un'analisi esaustiva della situazione reale della nostra Organizzazione sotto la prospettiva di genere effettuata dai membri del Comitato per le Pari Opportunità e dallo stesso Amministratore Unico. In questo senso il conseguimento e mantenimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione ha quindi l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione a adottare *policy* idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

L'Amministratore Unico si assume quindi l'impegno di fornire le risorse necessarie per attuare politiche e misure che creino un ambiente di lavoro di reale parità tra donne e uomini, nonché creare un ambiente che consenta la conciliazione della vita personale e lavorativa delle persone e un ambiente in cui il verificarsi di azioni discriminatorie, oppure molestie basate sul genere, non sia possibile.

LTG S.r.l.

L'Amministratore Unico