

CRITERIO D

CRITERIO PARI OPPORTUNITA' DI GENERE E GENERAZIONALI

Relazione illustrativa



Gara per l'affidamento del servizio tecnico di progettazione definitiva, esecutiva, direzione lavori, coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione afferenti la rigenerazione urbana del complesso Vittorio Veneto-Regina Margherita - Palestra Carducci (opera ricadente nell'ambito del PNRR) nel Comune di Vigevano. Missione 5, componente 2, investimento 2.1

RTP
Settanta7 S.r.l., TEAM S.r.l.,
Impresa Individuale Carlone Allegra

Contenuti

01-06

Superamento delle disparità di genere e generazionale e inclusione lavorativa delle persone con disabilità e adozione di un welfare aziendale orientato a fornire sostegno ai giovani dipendenti

a. Adozione di misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

b. Adozione di una formazione professionale dedicata ai giovani dipendenti con l'attivazione di percorsi formativi specifici per l'inserimento nel contesto aziendale delle nuove figure professionali e per l'aggiornamento costante delle risorse presenti

D Superamento delle disparità di genere e generazionale e inclusione lavorativa delle persone con disabilità

Con riferimento al Decreto del 7 Dicembre 2021 della Presidenza del Consiglio dei ministri, vengono definite delle **linee guida volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali**, nonché l'inclusione lavorativa delle **persone con disabilità** nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

Dal Decreto si evincono diversi strumenti obbligatori (per aziende con più di 50 dipendenti e per aziende con un numero di dipendenti tra 15 e 50) volti ad impegnare le aziende in un'analisi trasparente del proprio contesto lavorativo:

- La redazione e la produzione del rapporto sulla **situazione del personale**, di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

- La consegna della **relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile** (art.47, comma 3);
- La produzione della dichiarazione e relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il **diritto al lavoro delle persone con disabilità** (art.47, comma 3-bis);

Dal momento che le nostre aziende non contano un numero di dipendenti superiore a 50, ci impegneremo nella redazione di tali documenti e **nella condivisione degli stessi con la Stazione Appaltante entro 6 mesi dalla conclusione del contratto**, per dimostrare la nostra trasparenza e **il nostro impegno nella tutela delle parità di genere e generazionali e dell'inclusione**.

Infatti, confrontandoci con i nu-

meri di occupazione nell'ambito della parità di genere e dell'occupazione giovanile, in Italia ed Europa, il nostro RTP conta, tra i propri dipendenti, soci lavoratori e collaboratori su base annua, numeri in linea con le direttive europee:

- **50% ca dei dipendenti e collaboratori su base annua donne**
- **70% ca giovani tra i 25 e 36 anni.**

Perseguiamo, dunque, l'**obiettivo di assumere giovani di età inferiore a 36 anni in misura superiore all'obbligo minimo del 30%**, sempre con riferimento ad entrambi i generi.

Per assicurare nel tempo il mantenimento di questo obiettivo, adottiamo misure concrete di **welfare aziendale e formazione professionale** che contribuiscono, le prime al superamento delle



dinamiche di gender gap, garantendo **flessibilità e autonomia nello sviluppo quotidiano del lavoro** e le seconde, attraverso **l'attivazione di corsi di formazione e l'organizzazione di momenti di aggiornamento professionale**, all'inserimento, alla crescita e alla specializzazione dei giovani professionisti.

Inoltre, la nostra struttura organizzativa **promuove i percorsi di carriera basati sulla meritocrazia** e sul raggiungimento degli obiettivi, consentendo ai nostri dipendenti di assumere ruoli con responsabilità crescenti sulla base della loro competenze e indipendentemente dal sesso o dall'età.

Prediligiamo un'occupazione eterogenea che possa pienamente rispondere alle linee guida europee.

Anche nella gestione dei Team di lavoro abbiamo adottato un **approccio agile e flessibile** basato su un'organizzazione per obiettivi e non quantitativa.

Questa politica interna ha incentivato ed è supportata dall'**introduzione della modalità di lavoro Smart**, su base mensile, o qualora si rendesse necessario per motivazioni personali e un orario flessibile. Crediamo fermamente nei vantaggi che queste innovazioni hanno sui nostri dipendenti e di riflesso sull'azienda.

a. Adozione di misure per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro



TEAM+

Il costituendo R.T.P. è composto da società che condividono la medesima filosofia aziendale volta a **favorire il benessere dei propri collaboratori e di tutto il team di lavoro**.

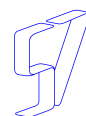
Siamo convinti che la serenità dei lavoratori connessa ad un **giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero/vita privata** sia uno dei presupposti più efficace per incentivare la **conduzione del lavoro in maniera produttiva ed efficiente**

per tutte le categorie di lavoratori, con particolare riferimento alle donne e ai giovani professionisti, sia dipendenti, sia collaboratori su base annua.

Per tale motivo e al fine di garantire la **perfetta integrazione e incentivare il lavoro femminile e dei giovani professionisti**, crediamo che sia importante creare

La flessibilità organizzativa si traduce in un maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro ed è garanzia del buon andamento dell'impresa.

delle condizioni di contorno favorevoli **adottando diverse misure che**



*Le composizioni societarie riflettono le nostre politiche di assunzione: **30,8% di soci lavoratori donne e 70% di giovani soci lavoratori under-35***



Diamo valore ai rapporti interpersonali e alla professionalità e competenza dei nostri dipendenti. Creiamo sinergia e condizioni di benessere sul piano personale e lavorativo.



conciliano le esigenze di cura, di vita e di lavoro per i nostri dipendenti e collaboratori. Prima che le misure organizzative, meglio esplicitate successivamente, riteniamo che per creare condizioni favorevoli sia necessaria una **efficiente e tempestiva pianificazione del lavoro, definendo realisticamente ed equamente le priorità, le tempistiche e le risorse da impiegare** in modo da dosare le energie fisiche e mentali del team di lavoro in relazione alle capacità e alle esigenze, anche personali, dei singoli.

Alla pianificazione del lavoro si abbina **l'attenta programmazione delle pause e dei momenti di riposo per consentire ai lavoratori di ricaricarsi e migliorarne la produttività**, evitando condizioni che possono favorire situazioni di burn-out.

Tali logiche si riflettono nella **composizione del team di lavoro che viene accuratamente composto**, di volta in volta, proporzionalmente alle specifiche del servizio da svolgere.

Le società e l'impresa individuale coinvolte in RTP vantano ai vertici delle rispettive strutture aziendali due amministrate uniche e direttrici tecniche e una titolare d'impresa under 36



Arch. Elena Rionda



Ing. Cristiana Ruggeri



Dott.ssa Allegra Carlone

A garanzia della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, oltre alle modalità innovative sopra citate, siamo disponibili a prendere in considerazione una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, valutando e accogliendo **richieste di lavoro part-time, di breve o lungo periodo, o di un'aspettativa per motivi personali.**

Come politica aziendale puntiamo

a creare una **sinergia con i nostri dipendenti e collaboratori**, basata sulla comunicazione tra le parti, la fiducia nella qualità del lavoro svolto dai nostri professionisti e il raggiungimento degli obiettivi, con conseguente concessione di **bene-fit** che valorizzano l'impegno e la produttività dei lavoratori.

Prediligiamo dunque il raggiungimento di una piena **flessibilità lavorativa**. Compatibilmente con le necessità aziendali, ci impegniamo ad assicurare, ai nostri dipendenti e collaboratori su base annua, **un'autonomia nel regolare al meglio il proprio orario di lavoro e il proprio luogo di lavoro**, garantendo possibilità di **lavoro in remoto** e, in caso di **lavoro in presenza**, **orario di inizio e fine flessibile nel range di un'ora**.

Inoltre organizziamo **momenti di confronto semestrali** con i nostri dipendenti, in modo da analizzare l'andamento del rapporto lavorativo, far emergere eventuali criticità ed individuare, congiuntamente e prontamente, delle misure innovative che puntino al benessere ed

in grado di garantire degli incrementi di produttività da parte di coloro che ne beneficiano.

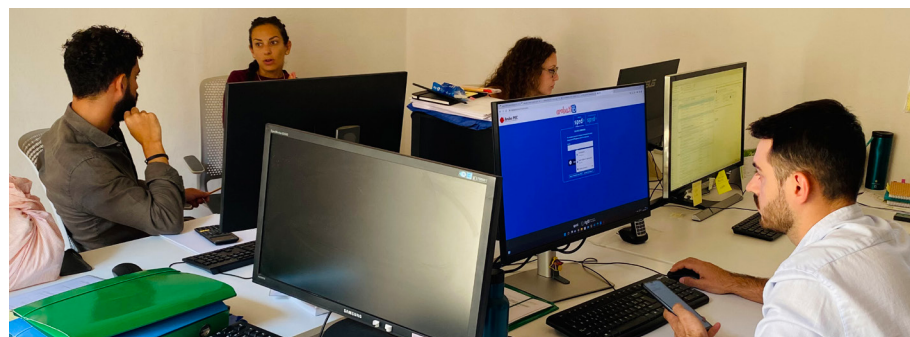
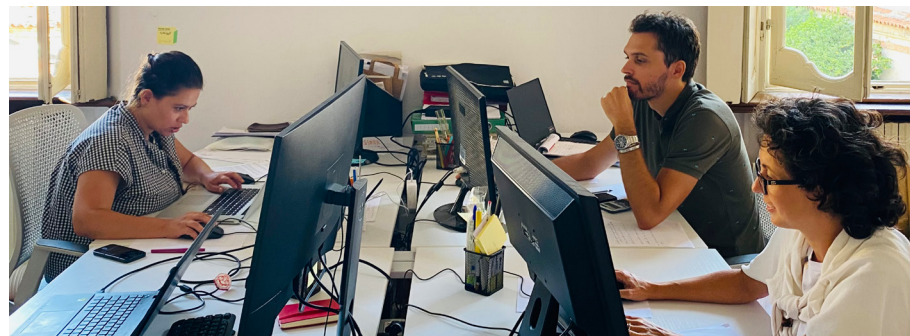
Elenchiamo di seguito alcune delle misure di **concertazione dell'orario lavorativo** che mettiamo in atto a sostegno dell'occupazione femminile e di tutti i nostri dipendenti:

- Possibilità di **regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale** a seconda delle necessità specifiche della persona;
- Impiego dello **smart working**, per il quale forniamo **postazioni attrezzate e strumenti informatici e tecnologici adeguati**;
- Possibilità di usufruire di **orario di lavoro concentrato**, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- Orari flessibili, concordati ad personam, **nei primi tre anni di vita del bambino**;



TEAM TECHNOLOGY
ENERGY
ARCHITECTURE
MANAGEMENT

Non solo il 33,3% della società è al femminile, ma anche il nostro Amministratore Unico, Socio di Maggioranza e Direttore Tecnico è l'Ing. Cristiana Ruggeri



- Possibilità di richiedere una **trasformazione temporanea del rapporto di lavoro dal tempo pieno a quello parziale** per i primi cinque anni di vita del bambino;
- Possibilità di concordare, nel caso di gravi infermità di un familiare, diverse modalità di **espletamento temporaneo dell'attività lavorativa**;
- Concessione di **permessi** non retribuiti al dipendente **in caso di malattia del figlio** entro i primi otto anni di vita;
- Possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del **congedo parentale in modalità di part-time**, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze personali e aziendali.

Efficaci politiche aziendali permettono a Team s.r.l di avere in organico oltre il 50% di lavoratrici madri con una media di 1,65 figli procapite

b. Adozione di una formazione professionale dedicata ai giovani dipendenti.

Da anni, ci impegniamo ad adottare una **politica di formazione professionale** dedicata all'**inserimento** dei giovani dipendenti e all'**aggiornamento e accrescimento professionale** continuo di tutti i nostri soci, dipendenti e collaboratori su base annua in generale.

Attiviamo, infatti, **specifici percorsi formativi**, interni ed esterni, che favoriscano l'inclusione all'interno del contesto lavorativo.

Oltre ad approfondire le **tematiche tecniche e tecnologiche** relative alla nostra professione di architetti, ingegneri e geometri, forniamo specifica **formazione su tematiche propedeutiche e trasversali** in modo da consentire ai giovani di acquisire **consapevolezza sui diritti e doveri che un lavoro, subordinato o di collaborazione, implica**.

Svariati sono gli argomenti di vol-

ta in volta affrontati: sicurezza sul lavoro, primo soccorso, comunicazione e rapporti interpersonali con colleghi e datore di lavoro, giurisprudenza di settore.

Inoltre, per la natura del lavoro che svolgiamo, è per noi di fondamentale importanza organizzare momenti di formazione interni, quali **conferenze o workshop tenuti da specialisti di settore**. Questi oltre a fornire

opportunità di aggiornamento professionale del nostro team e di specializzazione in settori specifici, sono delle valevoli occasioni di **Team-Building** che garantiscono **inclusione, socializzazione e il rafforzamento della sintonia nel lavoro di squadra e del benessere generale**.

Garantiamo inoltre **flessibilità di gestione dell'orario lavorativo** anche in occasione della **fre-**



quentazione di corsi esterni per l'aggiornamento professionale, obbligatorio per architetti ed ingegneri.

Alla base dei nostri servizi tecnici di qualità vi è un costante aggiornamento in termini di dotazioni informatiche e di strumenti tecnici e tecnologici. Questo implica la necessità di un **costante aggiornamento del personale nell'uso di sempre più moderne e innovative tecnologie.**

Promuoviamo, a tal proposito, l'attivazione di **corsi informatici** finalizzati all'acquisizione di conoscenze in materia di **cyber security, di un di utilizzo consapevole e responsabile delle piattaforme digitali e al miglioramento delle competenze nell'uso di moderni software di settore.**

Per quanto attiene l'apertura ai giovani e ai giovani professionisti, abbiamo inoltre **attivato specifiche convenzioni con le Istituzioni Scolastiche Superiori ed Universitarie del territorio** partecipando ai programmi di alternanza

Scuola lavoro, stage e di tirocini curriculari e post lauream finalizzati all'inserimento nell'organico delle giovani professionalità.

In particolare, in virtù del fatto che il Direttore Tecnico di TEAM S.r.l., Ing. Cristiana Ruggeri, è anche professoressa a contratto di Fisica Tecnica presso la Facoltà di Ingegneria dell'Ateneo Pavese, è stata istituita una **stimolante e continua relazione con gli studenti e i giovani laureati** che sono occasionalmente ospitati in **momenti di formazione quali lezioni dedicate, visite periodiche dedicate ai cantieri e tour virtuali aperti** a tutti grazie specifiche piattaforme informatiche.

In definitiva siamo consapevoli dei vantaggi derivanti dall'adozione di politiche di welfare aziendale che garantiscano un ambiente di lavoro favorevole, inclusivo e stimolante soddisfacendo a pieno le aspettative e le esigenze **sia del dipendente che del datore di lavoro e superando il gap di genere e generazionale.**

Adottiamo strategie di formazione con l'attivazione di percorsi, workshop ed attività formative propedeutiche all'inserimento aziendale e alla crescita professionale



I nostri Direttori Tecnici affiancano i giovani professionisti, fornendo supporto e contribuendo attivamente alla loro formazione

