



**POLITICA  
PARITÀ DI GENERE**



## CHI SIAMO

**LA SIA SPA** nata nel 2004 dall'intuizione dei 3 soci fondatori, manager di una importante azienda multinazionale, è oggi una delle società di ingegneria italiane maggiormente dinamiche, punto di riferimento di grandi gruppi industriali sia italiani che internazionali

La SIA è leader italiano nel campo dell'ingegneria, dell'architettura e del design delle infrastrutture, con una forte attenzione alla sicurezza e all'innovazione. Attraverso l'utilizzo di tecnologie innovative e know-how specifico, la società si è specializzata nella progettazione di infrastrutture critiche e nelle discipline dell'edilizia, dell'impiantistica e delle strutture.

Sempre alla ricerca di nuove metodologie che potessero distinguerla dalla concorrenza, l'Azienda è stata pioniera **nell'implementazione della tecnologia BIM** al servizio dei progetti di ingegneria ed architettura.

Le tecniche di progettazione adottate sono guidate in ogni singola fase da criteri di sostenibilità e di risparmio energetico e da un'elevata innovazione tecnologica.

**LA SIA SPA** Guarda al futuro con l'intento di attuare una crescita continua, in perfetta armonia con le esigenze dei nostri clienti e nel pieno rispetto dell'ambiente, del territorio, delle comunità e con particolare attenzione al benessere delle persone che vivono e fruiscono quotidianamente dei nostri progetti.

La crescita costante delle competenze e l'apprezzamento da parte del mercato di riferimento, hanno portato la Società ad espandere la propria presenza su tutto il territorio nazionale. Ad oggi sono ben radicate sul territorio 8 sedi in Italia e rivolgiamo lo sguardo anche al mercato internazionale.

All'apice della propria strategia di espansione, della volontà di centrarsi puntualmente sulle più avanzate tecniche di progettazione, di prestare costantemente attenzione alla compliance legislativa e normativa applicabile, di investire sul capitale umano e di coniugare tali aspetti con una visione sistemica che metta al centro la sostenibilità, **LA SIA SPA** ha raggiunto, il 9 agosto 2023, il traguardo della **quotazione alla Borsa di Milano**.



## IL NOSTRO IMPEGNO GENERALE

Per supportare efficacemente il proprio sviluppo, **LA SIA SPA** è consapevole che **la sostenibilità sia al centro di un generale confronto e sia diventata tematica imprescindibile per fare impresa eticamente oggi e nel futuro.**

Nell'attuale contesto economico ed istituzionale, le aziende possono giocare un ruolo di primaria importanza nel **coniugare business e sostenibilità**. **LA SIA SPA** promuove in ogni sua attività un ambiente accogliente, rispettoso, sicuro e solidale in cui le persone si sentano libere di esprimere il meglio di sé e di liberare il proprio potenziale; una cultura diversificata, equa ed inclusiva che consenta di creare valore a lungo termine per le nostre persone, i nostri clienti, i partner e le comunità in cui siamo inseriti, avvalorando il proprio ruolo di promotore della cultura della sostenibilità e di datore di lavoro responsabile.

Per questo motivo, **LA SIA SPA** ha deciso di investire **nell'integrazione dei criteri ESG all'interno delle strategie e della vision aziendale, insistendo costantemente** sull'implementazione di varie certificazioni e puntando sull'innovazione tecnologica affinché questi elementi, uniti, consolidassero il nostro impegno e migliorassero le nostre attività dal punto di vista di: governance, salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale, legalità e lavoro etico raggiungendo importanti obiettivi riguardo al **Bilancio di Sostenibilità Aziendale**.

**Nell'ambito delle tematiche ESG, per il rispetto del capitale umano, l'obiettivo principale di LA SIA SPA è sempre stato quello di incoraggiare l'unicità di ogni persona e le molteplici diversità che consideriamo fondamentali per il successo delle nostre attività.**

La presenza costante del genere femminile, anche in posizioni di leadership, ed in quelle di riporto al vertice, l'elevato grado di competenza di tali figure (abituamente in possesso di laurea STEM), l'apertura al dialogo con le nuove generazioni attraverso seminari, open day e rapporti con le Università, sono il risultato di decisioni di valore aziendale e di un comportamento coerente che da sempre ha guardato unicamente alle competenze ed al merito.

Per questo motivo crediamo **in una cultura aperta alla diversità e che incoraggi l'inclusione nel senso più ampio del termine.**

Già, **a partire dal 19 aprile 2021**, l'Amministratore Unico, ora Presidente ed Amministratore Delegato, ha emesso una direttiva specifica per la definizione e diffusione della **Politica aziendale in materia di diversità e inclusione**, perché l'Azienda ha sempre creduto nel principio della parità di trattamento in base alle competenze professionali e alle capacità individuali nonché nella valorizzazione delle diversità.

A tal fine, il percorso intrapreso è stato, **non solo quello di creare valore sociale, ma anche quello di utilizzare un modello culturale per una strategia proattiva**, superando gli stereotipi e i pregiudizi che ancora oggi impediscono, in alcuni casi, l'inclusione nel mondo del lavoro.

## IL NOSTRO IMPEGNO GENERALE

Questa strada, intrapresa con determinazione, ha massimizzato le **opportunità per i candidati incontrati in merito alla copertura delle nostre posizioni, ha creato valore per le persone** all'interno del luogo di lavoro, ha generato anche un **vantaggio** aziendale rafforzando le capacità tecniche messe a disposizione del mercato.

Oggi, l'Azienda **consolida il proprio impegno in ambito di "social management" con l'adozione della Prassi di Riferimento PDR 125: 2022**, impegnandosi ulteriormente a sostenere i valori della diversità di genere ed a focalizzarsi sulla diffusione di principi riguardanti una più equa cultura della parità di genere e dell'empowerment femminile.

La valutazione dei KPi previsti dalla prassi ha visto la nostra realtà rispondere in modo positivo e performante sin dall'inizio, (prima check per poi implementare il sistema PdR125) semplicemente mostrando le attività, le prassi, gli atteggiamenti ed i linguaggi del nostro quotidiano.

L'apertura alla meritocrazia e alla competenza al di là del genere è rappresentata inoltre dalla scelta ormai di alcuni anni fa di **individuare come Direttore Generale un Ingegnere donna**, che conduce tutt'oggi la Società esercitando una leadership inclusiva e sensibile al tema di genere. La diffusione della cultura della parità di genere è per **LA SIA SPA** un abito mentale ormai consolidato, facilitato anche dalla cultura generale insita del proprio settore di appartenenza e valorizzato dalla mentalità innovativa e performante dei soci fondatori, della dirigenza e di tutto lo staff aziendale. A riprova di ciò rimarchiamo i molteplici incontri divulgativi e istituzionali che da anni la Società attua e nei quali canalizza costantemente tali principi.

Di seguito la declinazione dei nostri impegni, le politiche specifiche in relazione ai KPI della Prassi PDR 125/2022 che rappresentano con questo documento un modo per raccogliere e comunicare in maniera univoca e costante la nostra posizione nel merito e **sanciscono il nostro atteggiamento di "tolleranza zero"** rispetto a tutto ciò che non rispetti tali principi e che, in particolare, violi il nostro codice antimolestie parte integrante di questo percorso per la gestione della parità di genere.

## I NOSTRI IMPEGNI SPECIFICI

**LA SIA SPA si impegna** a rispettare e promuovere i diritti umani, coerentemente con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite.

**LA SIA SPA dichiara** in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e promuovere l'inclusione.

**LA SIA SPA si impegna a realizzare**, sviluppare e mantenere un Sistema di Gestione per la Parità di genere conforme ai requisiti della prassi UNI PdR 125:2022 e di migliorarne costantemente l'efficacia.

**L'Alta Direzione dà evidenza del proprio impegno nello sviluppo e nel miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di genere:**

- formulando ed adottando la presente politica generale per la Parità di genere e quelle specifiche di seguito riportate;
- individuando gli obiettivi per la parità di genere;
- **istituendo, per conseguire questi obiettivi, un Comitato Guida, bilanciato per genere e composto da un Consigliere di Amministrazione, dalla Direttrice Generale, dalla responsabile del recruiting e dall'RLS e, come staff, dalla referente per la Comunicazione e da un rappresentante dei Servizi Generali;**
- verificando, almeno annualmente, la dinamica del Sistema di Gestione attraverso il Riesame Periodico, di concerto con il Comitato Guida, al fine di individuare tempestivamente gli interventi correttivi, preventivi e migliorativi necessari a garantire efficacia ed efficienza del sistema e di pianificarne gli interventi specifici di miglioramento;
- attuando, di concerto con il Comitato Guida, il Piano Strategico in cui vengono definiti obiettivi chiari, misurabili e monitorati nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori;
- garantendo la disponibilità delle risorse necessarie;
- garantendo piani di formazione almeno annuali ed anche individuali, riunioni periodiche, colloqui, somministrazione di questionari affinché il personale sia consapevole della rilevanza e dell'importanza delle proprie attività e sia parte attiva del processo;
- elaborando piani di Comunicazione interna ed esterna per il coinvolgimento di tutti gli stakeholders;
- istituendo un canale di ricezione di segnalazioni anche anonime;
- **approvando il Codice Antimolestie e le regole per gestire reclami, segnalazioni o reati.**

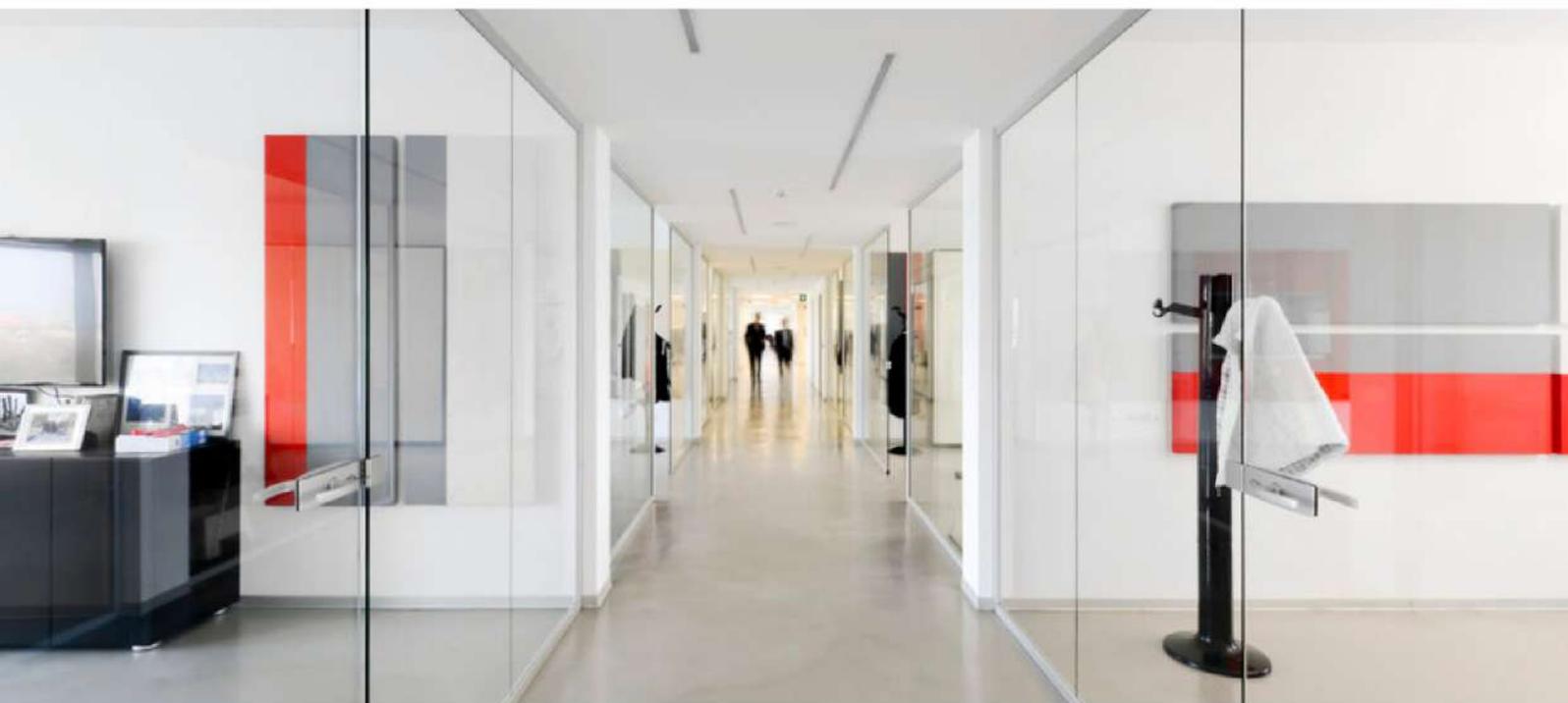
## LE NOSTRE POLITICHE SPECIFICHE

LA SIA SPA, in conformità alla PDR 125/2022, ha definito politiche più specifiche che riferiscono particolarmente ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” per colmare eventuali gap presenti.

Tali politiche riguardano le 6 aree della Prassi di Riferimento:

1. **Selezione ed assunzione:** politica che mette al centro il processo HR con adozione di pratiche di recruiting che guardano alle competenze ed alle capacità, indipendentemente dal genere ;
2. **Gestione delle carriere:** politica che assicuri pari opportunità di crescita professionale;
3. **Equità salariale:** politica che miri a valorizzare competenza e merito;
4. **Genitorialità, cura:** politica che guardi alla condivisione delle responsabilità familiari e favorisca l'applicazione di tutte le azioni a sostegno e tutela della maternità e paternità;
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro:** politica che gestisca le esigenze di integrazione tra vita privata e professionale per la piena espressione del potenziale di ciascun individuo;
6. **Prevenzione abusi e molestie:** politica che preveda la prevenzione e la gestione degli abusi e delle molestie di genere all'interno dell'organizzazione, anche attraverso la formazione dei lavoratori su come riconoscere e gestire tali comportamenti.



## ***Politica di selezione ed assunzione***

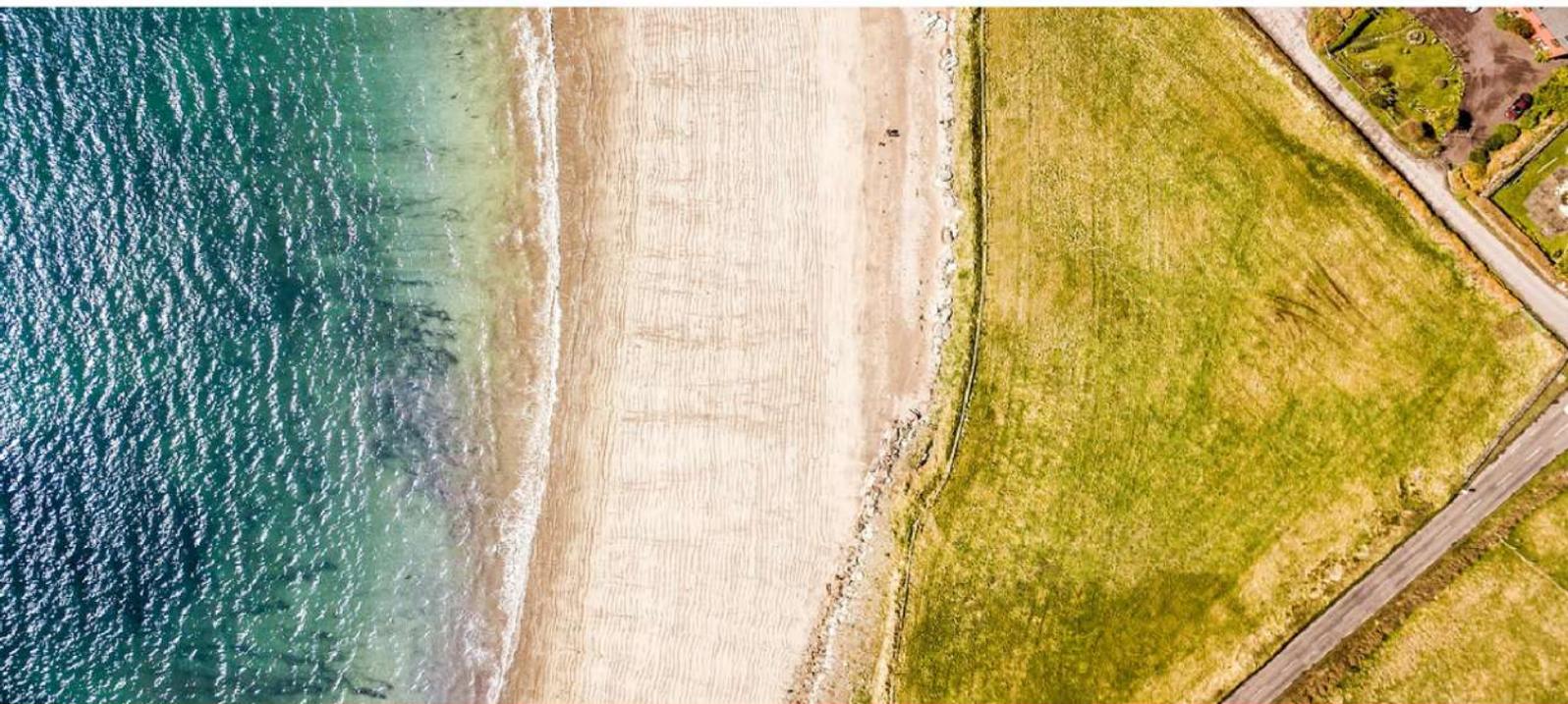
**LA SIA SPA si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia, delle competenze, esperienze, capacità e soft skill nella scelta delle migliori candidature.**

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

**LA SIA SPA** non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura e prevede un team di valutazione bilanciato nel genere.

La selezione considera che:

- la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico;
- i ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit o commesse, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata, ove possibile e nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non deve essere influenzata dal genere, nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico.



## *Politica di Gestione della carriera*

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

La crescita professionale è dettagliata in standard trasparenti e coerenti per le varie funzioni aziendali ed il più possibile oggettivi. Su queste tematiche, sono previsti momenti formativi diretti a tutti i lavoratori volti a comunicare e diffondere tali criteri ed a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione e sull'impatto sul business che tali tematiche hanno.

L'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità a tutte le persone di esprimersi liberamente, deve diffondere una cultura inclusiva e rispettosa del genere che valorizzi il linguaggio neutrale e privo di **pregiudizi (bias)** anche negli atteggiamenti quotidiani e che faccia percepire in modo nitido pari opportunità nel percorso di carriera di ciascun individuo.

## *Politica di Equità salariale*

**LA SIA SPA** si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Gli interventi retributivi periodici ed i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a **principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso**, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità, sempre nel rispetto del contratto collettivo applicabile.

**LA SIA SPA** si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

## ***Politica di Genitorialità e cura***

**LA SIA SPA** sostiene tale politica mediante i seguenti principi ed atteggiamenti:

- il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo maternità e paternità sono supportati da specifiche iniziative di smart working e ri-orientamento;

## ***Politica di Conciliazione dei tempi vita-lavoro***

**LA SIA SPA** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento 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 e lo smart working;



## *Politica di Prevenzione abusi e molestie*

**LA SIA SPA** si impegna a prevenire qualsiasi forma di molestia e abuso nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani e con l'approvazione del Codice Antimolestie.

**LA SIA SPA** all'interno del proprio sistema di gestione, ha:

- individuato ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale, (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro ed un piano della prevenzione e conseguente gestione degli eventuali episodi di molestie;
- previsto una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantito un canale di segnalazione anonimo;
- individuato un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati e per la loro gestione, anche agendo in termini di sanzioni disciplinari, riservandosi nei casi gravi il ricorso alle Autorità preposte;
- riscontrato presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale dalla Convenzione 190;
- valutato gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere.



## Comunicazione

La politica generale sulla parità di genere e le politiche specifiche sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet <https://lasia.it/> per tutte le parti interessate coinvolte per condividere la propria missione ed i propri valori in riferimento al tema.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- consegna a mano a membri al Comitato Guida (CG);
- utilizzando il canale ufficiale di whistleblowing attraverso il link presente <https://lasiaspa.whistlelink.com/> conforme al Decreto 24/2023 sulla nuova normativa in vigore sul whistleblowing

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

Data 12/12/2023

APPROVAZIONE PRESIDENTE

APPROVAZIONE COMITATO GUIDA