

MISSION E VISIONE STRATEGICA

OPLONDE SRL è un'impresa edile attiva dal 1955, con sede a Campi Bisenzio (FI). L'azienda offre servizi di costruzione, manutenzione e restauro monumentale, focalizzandosi sulla soddisfazione del cliente attraverso consulenze tecniche personalizzate e un controllo rigoroso durante le lavorazioni.

OPLONDE SRL possiede certificazioni di qualità conformi alle norme ISO 9001:2015 per costruzioni generali, recupero edilizio e restauro monumentale, lavori stradali e impianti tecnologici. Inoltre, ha ottenuto le certificazioni ISO 14001:2015 per la gestione ambientale e ISO 45001:2018 per la salute e sicurezza sul lavoro. L'azienda è anche certificata F-Gas per la gestione dei gas fluorurati.

I settori operativi di OPLONDE includono:

- Restauro e manutenzione di beni immobili sottoposti a tutela
- Costruzione e manutenzione di edifici civili e industriali
- Lavori stradali e impianti sportivi
- Installazione di impianti elettrici, idro-termosanitari e tecnologici

L'azienda è iscritta nella White List della Prefettura di Firenze e nell'elenco delle imprese con Rating di Legalità

OPLONDE SRL crede fortemente che il futuro del settore delle costruzioni si basi non solo sulla capacità di eseguire progetti tecnicamente complessi, ma anche sull'inclusione e la valorizzazione del capitale umano, con particolare attenzione alla parità di genere. Il mondo sta cambiando velocemente e l'industria delle costruzioni non è immune da queste trasformazioni: la digitalizzazione, la sostenibilità ambientale, e la necessità di costruire città più resilienti e inclusive sono tra le priorità future. La capacità di affrontare queste sfide dipende da una forza lavoro diversificata e da politiche aziendali orientate all'equità.

Nel settore delle costruzioni, tradizionalmente dominato da una forza lavoro prevalentemente maschile, la **parità di genere** rappresenta un'opportunità cruciale per migliorare l'innovazione, la produttività e la competitività. Promuovere l'inclusione femminile non è solo un imperativo etico, ma anche una scelta strategica che può offrire all'impresa nuove prospettive e approcci progettuali più completi. La presenza di più donne nei ruoli tecnici e di leadership porta benefici significativi in termini di diversificazione delle competenze, aumento del problem-solving e maggiore adattabilità ai cambiamenti del mercato.

OPLONDE SRL si impegna a perseguire i principi dell'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile**, con particolare attenzione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) che riguardano:

- **L'obiettivo 5 (Parità di genere)**, che promuove la necessità di garantire la piena partecipazione e pari opportunità per le donne in tutti i settori, compreso quello delle costruzioni.

L'obiettivo 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), che prevede la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro per tutti, incentivando una crescita economica sostenibile e inclusiva.

L'integrazione della parità di genere nella nostra strategia aziendale è una componente essenziale per garantire lo sviluppo di progetti che rispettino i bisogni di tutte le persone, senza distinzione di genere, età o background culturale. **OPLONDE SRL** riconosce che per affrontare con successo le sfide del cambiamento climatico e delle nuove tecnologie, è necessaria una forza lavoro più inclusiva e preparata, che rappresenti adeguatamente la diversità sociale.

Con una visione rivolta al 2030 e oltre, **OPLONDE SRL** si propone di:

- Essere un modello di eccellenza nel settore delle costruzioni, adottando tecniche e materiali innovativi e sostenibili.
- Promuovere un ambiente di lavoro che offra pari opportunità a tutti i collaboratori, garantendo la crescita professionale e il benessere di ogni individuo.
- Contribuire attivamente alla creazione di infrastrutture che migliorino la qualità della vita e che siano progettate per essere inclusive, sicure e sostenibili.
- Operare nel rispetto dell'ambiente, riducendo al minimo l'impatto delle nostre attività attraverso una gestione responsabile delle risorse naturali.

OPLONDE SRL considera la parità di genere una risorsa strategica per il successo dell'azienda e del settore delle costruzioni in generale, riconoscendo che un team diversificato è essenziale per affrontare le sfide globali con creatività, resilienza e innovazione.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **OPLONDE SRL** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **OPLONDE SRL** 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, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere, con i conseguenti benefici per il benessere del personale oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

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

- Imparzialità e Inclusività
- Correttezza e Trasparenza
- Valorizzazione del Personale
- Tutela della Persona
- Contrasto ad ogni forma di Violenza e Discriminazione

L'attenzione con la quale **OPLONDE SRL** concentra i propri impegni affinché il proprio SGPG 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 di **OPLONDE SRL** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

OPLONDE SRL 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 e 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 ed 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, 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, OPLONDE SRL nell'ambito della selezione ed assunzione (recruitment) si impegna a:

- Garantire che i processi di selezione siano equi e trasparenti, utilizzando criteri oggettivi e non discriminatori per valutare i candidati.
- Promuovere un ambiente inclusivo durante le selezioni, assicurando che le donne abbiano uguali opportunità di accedere a posizioni lavorative.
- Incoraggiare la partecipazione delle donne in ruoli tecnici e operativi tradizionalmente occupati da uomini, favorendo il superamento degli stereotipi di genere.

Nell'ambito della gestione della carriera, OPLONDE SRL intende:

- Garantire pari opportunità di crescita professionale per tutte le risorse, indipendentemente dal genere.
- Promuovere piani di sviluppo personalizzati che includano opportunità di formazione e sviluppo delle competenze, in modo da favorire l'avanzamento di carriera delle donne all'interno dell'organizzazione.
- Monitorare e analizzare periodicamente la rappresentanza femminile in ruoli manageriali e decisionali, adottando misure per ridurre eventuali disparità.

Nell'ambito dell'equità salariale, OPLONDE SRL si impegna a:

- Implementare politiche di remunerazione trasparenti, garantendo l'equità salariale fra uomini e donne con le stesse competenze, qualifiche e responsabilità.
- Condurre regolari audit retributivi per identificare e correggere eventuali disparità di genere nei salari.
- Garantire che i sistemi di premiazione e bonus siano basati su criteri oggettivi legati alla performance, senza discriminazioni di genere.

Nell'ambito della genitorialità e cura, OPLONDE SRL si propone di:

- Sostenere i dipendenti che affrontano responsabilità genitoriali, garantendo loro flessibilità oraria e accesso a modalità di lavoro alternative (smart working, part-time) che consentano di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari.
- Assicurare che le donne in maternità e i padri in congedo parentale non subiscano discriminazioni nel loro avanzamento di carriera o nella retribuzione.

Nell'ambito della conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance), OPLONDE SRL promuoverà:

- Politiche aziendali che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e privata, come la flessibilità oraria, il telelavoro, e l'accesso a soluzioni di welfare aziendale.
- Iniziative per sensibilizzare il personale sull'importanza del benessere personale e della gestione del tempo, al fine di migliorare la produttività e la qualità della vita.

Nell'attività di prevenzione di ogni forma di abuso (molestia), OPLONDE SRL si impegna a:

- Implementare politiche e procedure chiare per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, sia fisico, verbale, che digitale, nei luoghi di lavoro.
- Fornire formazione periodica a tutto il personale sulla prevenzione delle molestie e degli abusi, assicurando un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti.
- Istituire un sistema di segnalazione sicuro e anonimo per consentire ai dipendenti di denunciare comportamenti inappropriati senza timore di ritorsioni.

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



Politica Parità di Genere

Rev0 del 10/10/2024

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.