

Indice

1. STORIA DI SCHEMA 17	2
2. MISSIONE	2
3. LINEE STRATEGICHE.....	2
4. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE	3
5. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE	5

1. STORIA DI SCHEMA 17

Schema 17 Engineering è una società di ingegneria che offre servizi di progettazione integrata e consulenza a pubbliche amministrazioni, professionisti, aziende e clienti privati. Nata nel 2017, in pochi anni consegue importanti obiettivi nei principali settori dell'edilizia, nel project management, nel design creativo.

La multidisciplinarietà delle competenze interne e l'efficace integrazione delle diverse specializzazioni e professionalità coinvolte, permette lo sviluppo e la gestione di tutte le fasi progettuali, per la realizzazione di organismi edilizi e infrastrutturali tecnologicamente avanzati, curati nei dettagli costruttivi ed ecosostenibili.

La consolidata esperienza gestionale consente il totale controllo dei tempi e dei costi, assicurando il buon esito di ogni iter progettuale, dall'idea alla realizzazione.

2. MISSIONE

SCHEMA 17 ENGINEERING SRL si impegna a innovare il settore della progettazione integrata. La missione dell'Azienda è creare valore attraverso progetti di qualità, tecnologicamente evoluti e sostenibili, capaci di migliorare la sicurezza, l'efficienza, la funzionalità e la fruibilità degli spazi costruiti.

L'Azienda persegue un modello di crescita fondato sul miglioramento continuo, sulla responsabilità professionale e sulla valorizzazione delle competenze multidisciplinari, con particolare attenzione alla riqualificazione del patrimonio edilizio esistente, alla sostenibilità ambientale e all'innovazione digitale dei processi progettuali.

Parallelamente, SCHEMA 17 adotta una politica aziendale fondata sulla parità di genere, garantendo pari opportunità di crescita e valorizzando le competenze delle donne negli ambiti della progettazione, dell'ingegneria, dell'architettura e del project management. Il modello organizzativo si basa su principi di inclusione, meritocrazia e conciliazione tra vita professionale e personale, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro equo e motivante.

3. LINEE STRATEGICHE

- **Innovazione sostenibile:** sviluppare una progettazione integrata e tecnologicamente avanzata, con attenzione alla qualità, alla sicurezza, all'efficienza energetica e alla sostenibilità degli interventi.
- **Sistema di gestione per la parità di genere:** implementare, mantenere e migliorare il sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022, definendo obiettivi, indicatori e azioni concrete per il monitoraggio dell'equità di genere.
- **Cultura della sostenibilità e dell'inclusione:** promuovere, mediante iniziative formative e comunicative, il rispetto delle differenze, la prevenzione delle discriminazioni e la valorizzazione delle professionalità che compongono il team multidisciplinare aziendale.

- **Empowerment femminile e leadership inclusiva:** favorire l'accesso delle donne a percorsi di formazione, ruoli specialistici, attività di coordinamento e posizioni di responsabilità nei settori della progettazione, della direzione lavori, assicurando criteri trasparenti e meritocratici.
- **Conciliazione vita-lavoro:** adottare soluzioni organizzative compatibili con le esigenze operative e di commessa, volte a favorire l'equilibrio tra vita professionale, personale e familiare, anche attraverso flessibilità organizzativa e misure di welfare.

4. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di realizzare al meglio la propria missione e in linea con la visione strategica, Schema 17 ha scelto di adottare un Sistema di **Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla **UNI/PdR 125:2022**. Questo sistema rappresenta uno strumento essenziale per garantire pari opportunità di crescita professionale e favorire una cultura aziendale inclusiva, promuovendo attivamente l'empowerment femminile.

L'ottenimento della certificazione **UNI/PdR 125:2022** è per Schema 17 il punto di partenza di un percorso di miglioramento continuo, finalizzato all'attuazione di politiche concrete per la parità di genere. Tale certificazione non solo contribuirà a ridurre il divario di genere, ma genererà benefici significativi per il benessere del personale e per la crescita sostenibile dell'azienda, rafforzandone l'impatto etico e reputazionale.

Schema 17, consapevole del proprio ruolo nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, ha scelto di integrare la parità di genere come un principio cardine della propria strategia aziendale. La Direzione, attraverso un'attenta analisi dei processi interni, ha individuato le aree di intervento prioritarie per garantire pari opportunità, valorizzare il talento femminile e assicurare un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa esprimere al meglio il proprio potenziale. Questo impegno si traduce in azioni concrete che coinvolgono ogni ambito gestionale e operativo, dalla governance alla gestione delle risorse umane, fino alla cultura aziendale e alle politiche di conciliazione tra vita privata e professionale.

L'azienda si impegna attivamente a prevenire ogni forma di discriminazione di genere e a contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità delle persone, indipendentemente dal ruolo ricoperto o dal livello di responsabilità. Per questo motivo, Schema 17 ha adottato strumenti specifici per garantire un ambiente di lavoro sereno e rispettoso, in cui ognuno possa sentirsi valorizzato e tutelato. La promozione della parità di genere non è solo un obiettivo etico, ma anche un elemento essenziale per la crescita dell'azienda, che riconosce nel talento e nelle competenze il vero valore aggiunto per il successo dell'organizzazione. Gli aspetti chiave di questo impegno riguardano:

- **la valorizzazione delle diversità in ogni processo aziendale:** Schema 17 garantisce equità nella ricerca e selezione delle risorse umane, assicurando che ogni candidato venga valutato esclusivamente sulla base delle competenze e dell'esperienza. Analogamente, l'accesso alla formazione è garantito a tutti i dipendenti senza discriminazioni, con percorsi mirati di aggiornamento e crescita professionale. Anche le politiche retributive e i sistemi di valutazione delle performance vengono strutturati in

modo trasparente, assicurando che il merito sia il solo criterio alla base delle progressioni di carriera e delle eventuali premialità.

Lo stesso principio guida la selezione dei fornitori e l'erogazione dei servizi, affinché l'intera catena del valore rifletta l'impegno di Schema 17 verso una gestione inclusiva e responsabile.

- **welfare familiare dei propri dipendenti.** Schema 17 riconosce l'importanza della conciliazione tra vita lavorativa e privata. In quest'ottica, vengono adottate modalità di lavoro flessibili, come lo smart working e il part-time, per consentire una migliore gestione degli impegni personali e familiari. L'obiettivo è creare un ambiente in cui nessuno debba rinunciare alla propria crescita professionale a causa di difficoltà legate alla gestione del tempo, in particolare per le donne, che ancora oggi sono spesso penalizzate da carichi familiari sproporzionati.
- **formazione e sensibilizzazione:** Schema 17 utilizza questi due strumenti fondamentali per favorire un cambiamento culturale all'interno dell'azienda. Attraverso azioni mirate di informazione ed engagement, il personale viene coinvolto attivamente sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile. L'azienda si impegna a superare gli stereotipi di genere, promuovendo una cultura del lavoro basata sulla valorizzazione delle competenze e sulla visibilità del contributo femminile in ogni ambito. Questo impegno si traduce anche in una comunicazione aziendale chiara e trasparente, che attraverso attività di marketing e pubblicità dichiara apertamente la volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare la diversità come un fattore di crescita e innovazione.

In un settore tradizionalmente a prevalenza maschile come quello della rigenerazione dei FAP e della detergenza industriale, l'impegno di Schema 17 rappresenta una scelta distintiva e un modello di riferimento per altre realtà imprenditoriali.

L'azienda non si limita a rispettare i requisiti normativi in materia di parità di genere, ma si propone di essere un agente di cambiamento, promuovendo un modello di leadership inclusivo e una gestione del personale basata su principi di equità, meritocrazia e rispetto delle diversità.

L'adozione della **UNI/PdR 125:2022** rappresenta per Schema 17 un ulteriore passo verso l'eccellenza in ambito di equità di genere. La Direzione ha individuato precisi indicatori di performance (KPI) per monitorare i progressi e individuare eventuali aree di miglioramento. Tra gli obiettivi principali vi è:

- l'incremento della partecipazione delle donne in ambito tecnico e gestionale;
- il miglioramento dell'equità retributiva;
- l'implementazione di politiche di sviluppo professionale dedicate al personale femminile;
- il rafforzamento delle misure di conciliazione vita-lavoro.

L'analisi costante di questi parametri consentirà di adattare e migliorare le strategie aziendali, affinché il percorso verso la parità di genere sia sempre più efficace e concreto.

In definitiva, la Direzione di Schema 17 è fermamente convinta che la parità di genere non sia solo un obiettivo sociale, ma un fattore strategico per la competitività e la crescita sostenibile dell'azienda. Attraverso un impegno costante, misure concrete e una cultura aziendale inclusiva, Schema 17 dimostra che anche una microimpresa può essere un punto di riferimento per la

valorizzazione delle competenze femminili e per la costruzione di un futuro lavorativo più equo e accessibile per tutti.

5. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Schema 17, consapevole del proprio ruolo nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, ha scelto di integrare la parità di genere come un principio cardine della propria strategia aziendale.

Il CdA, attraverso un'attenta analisi dei processi interni, ha individuato le aree di intervento prioritarie per garantire pari opportunità, valorizzare il talento femminile e assicurare un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa esprimere al meglio il proprio potenziale. Questo impegno si traduce in azioni concrete che coinvolgono ogni ambito gestionale e operativo, dalla governance alla gestione delle risorse umane, fino alla cultura aziendale e alle politiche di conciliazione tra vita privata e professionale.

L'azienda si impegna attivamente a prevenire ogni forma di discriminazione di genere e a contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità delle persone, indipendentemente dal ruolo ricoperto o dal livello di responsabilità. Per questo motivo, Schema 17 ha adottato strumenti specifici per garantire un ambiente di lavoro sereno e rispettoso, in cui ognuno possa sentirsi valorizzato e tutelato. La promozione della parità di genere non è solo un obiettivo etico, ma anche un elemento essenziale per la crescita dell'azienda, che riconosce nel talento e nelle competenze il vero valore aggiunto per il successo dell'organizzazione.

Uno degli aspetti chiave di questo impegno riguarda la valorizzazione delle diversità in ogni processo aziendale. Schema 17 garantisce equità nella ricerca e selezione delle risorse umane, assicurando che ogni candidato venga valutato esclusivamente sulla base delle competenze e dell'esperienza. Analogamente, l'accesso alla formazione è garantito a tutti i dipendenti senza discriminazioni, con percorsi mirati di aggiornamento e crescita professionale. Anche le politiche retributive e i sistemi di valutazione delle performance vengono strutturati in modo trasparente, assicurando che il merito sia il solo criterio alla base delle progressioni di carriera e delle eventuali premialità. Lo stesso principio guida la selezione dei fornitori e l'erogazione dei servizi, affinché l'intera catena del valore rifletta l'impegno di XXXXX verso una gestione inclusiva e responsabile.

La Direzione è altresì impegnata nel sostenere il welfare familiare.

Schema 17 considera la formazione e la sensibilizzazione come strumenti fondamentali per favorire un cambiamento culturale all'interno dell'azienda. Attraverso azioni mirate di informazione e engagement, il personale viene coinvolto attivamente sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile. L'azienda si impegna a superare gli stereotipi di genere, promuovendo una cultura del lavoro basata sulla valorizzazione delle competenze e sulla visibilità del contributo femminile in ogni ambito. Questo impegno si traduce anche in una comunicazione aziendale chiara e trasparente, che attraverso attività di marketing e pubblicità dichiara apertamente la volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare la diversità come un fattore di crescita e innovazione.

L'azienda non si limita a rispettare i requisiti normativi in materia di parità di genere, ma si propone di essere un agente di cambiamento, promuovendo un modello di leadership inclusivo e una gestione del personale basata su principi di equità, meritocrazia e rispetto delle diversità.

L'adozione della **UNI/PdR 125:2022** rappresenta per Schema 17 un ulteriore passo verso l'eccellenza in ambito di equità di genere.

6. POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Schema 17 riconosce la parità di genere quale principio fondamentale della propria organizzazione e si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato alla valorizzazione delle persone. L'azienda ritiene che il rispetto delle pari opportunità rappresenti un elemento essenziale per la crescita organizzativa, il benessere dei lavoratori e il miglioramento continuo delle proprie attività.

Le presenti politiche costituiscono il riferimento per l'attuazione del Piano Strategico per la Parità di Genere e sono sviluppate in coerenza con la UNI/PdR 125:2022.

a. Selezione e assunzione

Schema 17 garantisce processi di selezione improntati ai principi di imparzialità, trasparenza e pari opportunità. La valutazione delle candidature avviene esclusivamente sulla base delle competenze professionali, delle esperienze maturate e delle attitudini richieste dal ruolo, senza alcuna discriminazione fondata sul genere, sull'età, sulla condizione familiare o su qualsiasi altro fattore non attinente alla professionalità della persona.

b. Gestione della carriera e valorizzazione delle competenze

L'azienda promuove percorsi di crescita professionale fondati sul merito, sulle competenze e sulle capacità individuali. Ogni collaboratore ha la possibilità di sviluppare il proprio percorso professionale attraverso criteri oggettivi e trasparenti, favorendo una partecipazione equilibrata ai ruoli di responsabilità.

c. Equità retributiva

Schema 17 assicura l'applicazione del principio della parità retributiva per prestazioni lavorative equivalenti, garantendo che il trattamento economico sia determinato esclusivamente sulla base delle responsabilità ricoperte, delle competenze possedute e dei risultati conseguiti. Eventuali differenze vengono periodicamente monitorate al fine di prevenire situazioni di disparità.

d. Tutela della genitorialità e supporto alla famiglia

L'azienda promuove un ambiente di lavoro attento alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con responsabilità familiari, assicurando il pieno rispetto della normativa in materia di maternità, paternità e congedi parentali favorendo inoltre soluzioni organizzative che consentano una migliore conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, compatibilmente con le esigenze aziendali.

e. Conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo

Il benessere delle persone rappresenta un valore strategico per Schema 17. Per questo motivo l'azienda promuove iniziative finalizzate a creare un ambiente di lavoro positivo, collaborativo e attento alle esigenze dei propri dipendenti.

Tra le azioni concretamente adottate rientrano:

- il riconoscimento di un pensiero in occasione del compleanno di ciascun dipendente, quale gesto di attenzione volto a valorizzare la persona e a rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione;
- la possibilità, in casi particolari e compatibilmente con le esigenze organizzative, di consentire ad una dipendente di portare la propria figlia presso la sede aziendale, quale misura di sostegno alla genitorialità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- l'organizzazione di attività formative dedicate ai temi del benessere organizzativo e del work-life balance, con l'obiettivo di sensibilizzare tutto il personale sull'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e personale e di favorire una cultura aziendale orientata al rispetto e alla qualità della vita lavorativa.

f. Prevenzione di discriminazioni, molestie e violenze

Schema 17 adotta una politica di assoluta tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, violenza o comportamento lesivo della dignità delle persone.

L'azienda mette a disposizione strumenti di prevenzione, informazione e segnalazione, garantendo la massima riservatezza nei confronti dei segnalanti e assicurando che ogni eventuale episodio venga gestito secondo procedure trasparenti, imparziali e tempestive.

Attraverso tali politiche Schema 17 conferma il proprio impegno a costruire un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità, contribuendo allo sviluppo di una cultura organizzativa sempre più equa e sostenibile.

7. GLI IMPEGNI DI SCHEMA 17

Per dare concreta attuazione ai principi della presente politica, Schema 17 assume i seguenti impegni:

- garantire processi di selezione e inserimento del personale improntati ai principi di imparzialità e pari opportunità;
- valorizzare le competenze delle persone attraverso percorsi di crescita professionale fondati sul merito;
- assicurare condizioni di equità retributiva e monitorare eventuali situazioni di disparità;
- sostenere la genitorialità e favorire la conciliazione tra vita privata e attività lavorativa mediante iniziative organizzative compatibili con la struttura aziendale;
- promuovere il benessere organizzativo attraverso iniziative di welfare aziendale, momenti di valorizzazione dei dipendenti, attività formative dedicate all'equilibrio vita-lavoro e misure di supporto alle esigenze familiari;

- prevenire ogni forma di discriminazione, molestia o violenza mediante attività di sensibilizzazione, formazione, procedure dedicate e sistemi di segnalazione riservati;
- monitorare periodicamente gli obiettivi previsti dal Piano Strategico per la Parità di Genere e adottare, ove necessario, azioni di miglioramento continuo.

Schema 17 considera tali impegni parte integrante della propria cultura aziendale e si impegna a diffonderli e aggiornarli periodicamente, coinvolgendo tutto il personale nel percorso di crescita verso un'organizzazione sempre più inclusiva, responsabile e orientata al benessere delle persone.

8. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica per la Parità di Genere viene diffusa a tutto il personale e resa disponibile alle parti interessate attraverso gli strumenti di comunicazione adottati dall'azienda.

All'interno dell'organizzazione la politica è comunicata mediante trasmissione tramite posta elettronica, whatsapp, comunicazioni attraverso i canali aziendali e momenti formativi dedicati.

Nei confronti delle parti esterne la politica è resa disponibile mediante SITO

La Direzione promuove periodicamente iniziative di sensibilizzazione e formazione affinché i principi della parità di genere siano conosciuti, condivisi e concretamente applicati da tutto il personale, favorendo il miglioramento continuo del sistema di gestione e della cultura organizzativa.