



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

21 Marzo 2024



Binini Partners S.r.l.

Via Gazzata 4, 42121 Reggio Emilia

Tel. 0522 580578

info@bininipartners.it

www.bininipartners.it

STORIA, MISSION E VISIONE STRATEGICA

La storia

Lo "Studio Binini Architetti e Ingegneri associati" (oggi "Binini Associati") è stato fondato nel 1996 dall'ing. Tiziano Binini, sulla base di una consolidata esperienza personale che si è poi notevolmente sviluppata grazie all'apporto di numerosi altri professionisti associati. Alla fine del 2009, sulla base di una notevole crescita di volume dell'attività professionale, è stata costituita in forma di Società di Ingegneria la "Binini Partners S.r.l." che si occupa di tutte le attività operative del gruppo, mentre Binini Associati, studio professionale, si dedica al coinvolgimento, la formazione e l'organizzazione dei professionisti, il capitale di risorse umane che sta alla base di ogni traguardo fin qui conseguito. Dello Studio fanno parte oggi ingegneri, architetti, periti industriali, agronomi, geologi e una responsabile dell'amministrazione.

Binini Partners opera tra urbanistica, architettura e ingegneria, grazie a professionalità multidisciplinari integrate, per realizzare con creatività, competenza ed eleganza opere pubbliche e private, edifici e infrastrutture. Il fulcro delle nostre attività è costituito dalla progettazione integrale e coordinata, dalla direzione lavori ed il coordinamento della sicurezza.

I nostri progetti nascono dalla continua ricerca di un design innovativo e soluzioni avanzate, in grado di rispondere alle esigenze complesse delle città e del territorio, coniugando funzionalità e bellezza.

Abbiamo acquisito una notevole esperienza nei settori edilizia pubblica e privata, edilizia e impiantistica sanitaria e ospedaliera, pianificazione territoriale e riqualificazione urbana, opere di difesa idraulica, reti ed opere di navigazione commerciale e turistica, fluviale e fluvio-marittima, naturali ed artificiali, in ambito nazionale e in Europa, riqualificazione degli ambiti naturali, razionalizzazione delle reti intermodali e della logistica, infrastrutture stradali e valorizzazione dei centri urbani e dei territori attraversati, ammodernamento dei porti e delle aree industriali. Opere di arredo industrial design e d'interni, attività estrattive e progetti di rinaturazione completano la gamma delle nostre attività.

La mission

- A. Assicurare la crescita delle risorse professionali umane e tecnologico-strumentali
- B. Favorire la specializzazione individuale, la collaborazione, il coordinamento tra i professionisti ed in particolare tra i Soci.
- C. La Società si prefigge altresì di:
 - acquisire incarichi e commesse in Italia e all'Estero, per l'espletamento di progetti, studi, consulenze, ricerche e realizzazioni nei campi dell'Urbanistica, dell'Architettura e dell'Ingegneria, e in tutte le discipline e attività connesse
 - predisporre e sviluppare un'organizzazione tecnica, amministrativa e commerciale, con risorse umane e professionali, tecniche e strumentali, economiche e finanziarie
 - promuovere e partecipare ad attività di studio, ricerca, innovazione, divulgazione e apprendimento culturale e tecnico nei settori di interesse della società, anche in collaborazione con Università, Centri di Ricerca, Scuole di Formazione, Enti e Istituzioni pubblici e privati
 - partecipare sotto qualsiasi forma ad Enti, Associazioni, Consorzi, Società, Raggruppamenti Temporanei o altro, che svolgano attività e abbiano fini congruenti e vantaggiosi
 - conservare, ordinare e diffondere i progetti, gli studi, le pubblicazioni e gli interventi dei Professionisti coinvolti nelle attività.

Le linee strategiche

La società si prefigge, inoltre, di compiere tutti gli atti necessari od utili per il conseguimento della propria mission. In particolare:

- effettuare operazioni di natura commerciale, industriale, mobiliare, immobiliare, finanziaria e di servizio
- promuovere e svolgere attività di ricerca e sperimentazione, acquisire e gestire la titolarità e l'uso di diritti su beni immateriali disponendone l'utilizzo e lo sfruttamento
- ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con Istituti di Credito, banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie reali o personali

- concedere finanziamenti con o senza garanzia, sotto ogni forma, a società partecipate nonché prestare a favore delle stesse e di terzi in generale garanzie reali o personali
- assumere interessenze e partecipazioni in altre società, consorzi o imprese di qualunque natura, sia in Italia che all'Estero
- acquistare, vendere, assumere e concedere in locazione aziende o rami d'azienda inerenti alle proprie attività principali
- svolgere attività finanziaria strettamente collegata o strumentale rispetto al conseguimento dell'oggetto sociale.

Tutte dette attività debbono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio, e nel rispetto delle norme poste a tutela delle professioni protette.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Società Binini Partners S.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, 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 Binini Partners S.r.l. 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 Binini Partners S.r.l. 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 Binini Partners S.r.l. 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 Binini Partners S.r.l. 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.

Binini Partners S.r.l. 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/ 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, 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 e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- ✓ Monitorare e valutare periodicamente i nostri processi e le nostre politiche per garantirne l'efficacia ai fini della parità di genere.

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, gli impegni assunti da Binini Partners S.r.l. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Ci siamo da sempre impegnati a promuovere attivamente la diversità di genere nei nostri processi di reclutamento e selezione, sia per i dipendenti sia per i collaboratori addetti, cercando di attrarre e assumere un numero significativo di donne per tutti i settori e le competenze della Società.

Portale "Careers"

Binini Partners ha adottato un portale online, collegato al website aziendale, denominato "careers", che ci permette di selezionare i migliori talenti, indifferentemente dal genere, per dare la possibilità ai giovani di poter trovare lavoro.

Tale portale è diventato ormai essenziale per la ricerca del personale; è lo strumento che ci permette di proiettarci nel futuro e che risulta molto utile per il presente. Grazie a questo strumento, nel corso degli anni, abbiamo inserito all'interno del nostro organico diversi nuovi collaboratori (9 solo nel 2023, di cui 6 donne), che si sono candidati spontaneamente sul nostro portale.

Gestione della carriera

Ci siamo da sempre impegnati ad offrire opportunità di formazione e di sviluppo professionale per tutti i dipendenti ed i collaboratori addetti, senza discriminazioni sul genere, con particolare attenzione a garantire che le donne abbiano accesso alle stesse opportunità di crescita ed avanzamento della carriera rispetto agli uomini.

Equità salariale

Ci siamo da sempre impegnati ad offrire opportunità di formazione e di sviluppo professionale per tutti i dipendenti ed i collaboratori addetti, senza discriminazioni sul genere, con particolare attenzione a garantire che i lavoratori donna abbiano accesso alle stesse opportunità di incremento retributivo e accedano agli stessi incrementi di retribuzione a parità di impegno e risultati rispetto ai lavoratori uomini.

Genitorialità, cura

La nostra società si è da sempre impegnata per migliorare la qualità e lo stile di vita del lavoratore. Le nostre iniziative sono a vantaggio dei dipendenti, e in molte situazioni sono allargate ai collaboratori addetto. Le misure che abbiamo già adottato, che stiamo perfezionando o che adotteremo nel breve termine riguardano:

- A tutela delle lavoratrici dipendenti madri, la nostra Società utilizza in forma flessibile il periodo di interdizione obbligatorio dal lavoro, di cui all'Art. 4 delle Legge 1204/71. Sono previste altresì possibilità di spostamento in mansioni non a rischio e l'astensione anticipata in caso di gravidanza patologica o fisiologica con mansioni a rischio.
- Accoglimento della richiesta di part-time e smart-working di un dipendente genitore donna che aveva desiderato assentarsi dal lavoro per assistere il figlio di tenera età (disciplina complessiva sulla tutela della maternità, D. lgs 151/2001 e legge 53/00, Articolo 57 bis del CCNL del commercio). La nostra Società si prefigge altresì di generalizzare la richiesta di part-time a tutti i presenti e futuri dipendenti genitori qualora ciò sia compatibile con la tipologia del lavoro effettuato.
- (in programma a breve termine) Convenzioni o sconti con negozi e associazioni per attività ricreative, sportive o di fitness, e culturali che possano essere estesi anche a tutta la famiglia, per dipendenti e collaboratori addetti.

- Istituzione di un “Evento di Prevenzione” con la “Farmacia Forti” e/o altre strutture sanitarie, su base volontaria e senza obblighi, consistente in un check-up gratuito finalizzato alla prevenzione, come ad esempio per le malattie cardio-vascolari e della tiroide (TSH), per la dipendente o la collaboratrice addetta.
- Istituzione di una giornata evento (16.03.24) sul “MIRE”, Maternità Infanzia Reggio Emilia, per celebrare il getto finale della parte Nord, con cui è stata completata la platea della struttura, in cui erano presenti diverse Autorità e tutte le donne che compongono il team, come auspicio beneaugurante per la costruzione della Maternità. Il progetto è stato redatto dal raggruppamento guidato da Binini Partners di concerto con la Direzione dell’Azienda Ospedaliera e finanziato da Curare Onlus, impegnata da anni nella raccolta fondi e in innumerevoli iniziative a sostegno dell’opera. Il progetto, si caratterizza anche per l’alta qualità compositiva ed architettonica, per la cura del design e degli spazi, elementi riconosciuti con la Menzione d’Onore al The Plan Award 2018 nella categoria Health Future.
- L’attività di cui sopra fa seguito ad altre realizzazioni intraprese da Binini Partners a partire dal 1996, relative al sostegno e alla tutela della procreazione e della maternità, quali l’Ospedale della Donna, a Parma, e l’Ospedale della Donna e del Bambino, a Careggi, Firenze; il nuovo Padiglione per la Donna e il Bambino di Careggi, mette a disposizione un nuovo e moderno edificio per le Cliniche Ostetrico-Ginecologiche, il Punto nascita, la Neonatologia e la Fecondazione assistita, struttura di riferimento per l’intera Toscana.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La Società utilizza un orario elastico per i dipendenti con auto-denuncia dei tempi di ingresso-uscita supportato da un adeguato SW per il rilevamento e la gestione delle ore lavorate. La Società offre altresì un pranzo gratuito in un ristorante raggiungibile a piedi dalla sede lavorativa per tutti i dipendenti e collaboratori addetti che ne vogliano usufruire, con uscita e rientro gestiti in modo flessibile. Quest’ultima iniziativa si è rivelata nel tempo assai efficace per favorire lo scambio di informazioni e la costituzione di uno spirito unitario e collaborativo (“team building”).

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nella nostra realtà aziendale non abbiamo avuto ad oggi problematiche di questo tipo. In ogni caso ci impegniamo, per consentire una efficace prevenzione, ad istituire nel breve termine il seguente processo:

1. Informare tutte le donne dipendenti e collaboratrici addette sulla possibilità di coinvolgere direttamente i vertici aziendali nella eventualità di molestie in azienda

2. Assicurarsi che i dipendenti e i collaboratori addetti conoscano e abbiano accesso a canali di segnalazione riservati attraverso i quali possono segnalare casi di molestie sessuali
3. Adottare una policy anti-molestie e assicurarsi che tutti i dipendenti e collaboratori addetti vi aderiscano
4. Rendere obbligatoria per tutti i dipendenti e collaboratori addetti una formazione sulla prevenzione delle molestie sessuali.

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 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.

PER PRESA VISIONE

Dipendenti

Monica Bagnoli

Monica Bagnoli

Elena Campani

Elena Campani

Alessia Torbitto

Alessia Torbitto

Nadiya Poslednik

Nadiya Poslednik

Soci

Tiziano Binini (CdA)

Tiziano Binini

Elena Morini (CdA)

Elena Morini

Alberto Baroni (CdA)

Alberto Baroni

Cecilia Morini

Cecilia Morini

Cristian Torelli (CdA)

Cristian Torelli

Raffaele Ramolini (CdA)

Raffaele Ramolini

Gianluca Lombardi

Gianluca Lombardi

Fabrizio Placido

Fabrizio Placido

Francesco De Benedittis

Francesco De Benedittis

CdA

Marta Binini

Marta Binini

Matteo Binini

Matteo Binini

Rappresentante della Società Binini Partners S.r.l. (Dott. Matteo Binini)

Matteo Binini