

**PIANO STRATEGICO PER LA
PARITA' DI GENERE**



GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

2024

1	FINALITÀ	3
2	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3	TERMINI E DEFINIZIONI	6
4	I VALORI E PRINCIPI ETICI	7
5	ANALISI DI CONTESTO	8
5.1	La politica di genere nel contesto europeo e nazionale.....	8
5.2	Storia ed ambito di intervento	9
5.3	Il contesto interno	9
5.3.1	Organigramma	11
5.3.2	Identificazione e mappatura dei processi.....	12
6	CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	12
7	LE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE	12
7.1	La politica di genere dell'organizzazione	12
7.1.1	Stabilire la politica.....	12
7.1.2	Comunicare la politica	13
8	PIANO D'AZIONE: OBIETTIVI ED AZIONI DELLE AREE TEMATICHE OGGETTO DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE	14

1 FINALITÀ

L'impegno per il recepimento dei principi di "gender equality" richiede alle Organizzazioni che tali principi siano integrati negli obiettivi aziendali, e che per il raggiungimento di questi vengano attuate misure capaci non solo di incrementare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo, ma soprattutto che queste siano tali da generare un cambio di paradigma nell'organizzazione del lavoro ed una nuova visione culturale.

Un approccio pervasivo con azioni in grado di garantire pari opportunità di carriera, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi della vita, mirate al riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, ed un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni e sia soggetto attivo nella promozione di una cultura della diversità e della inclusione.

In quest'ottica il Comitato Parità di Genere, istituito con Ordine di Servizio n. 12 del 13.12.2023 e modificato con Ordine di Servizio n. 6 del 21.06.2024, ha avviato la redazione del Piano Strategico, seguendo le fasi di seguito indicate:

- ✓ identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere;
- ✓ identificazione dei punti di forza e di debolezza rispetto ai temi;
- ✓ definizione degli obiettivi;
- ✓ individuazione delle azioni necessarie per colmare i gap;
- ✓ definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI valutando:

gli eventuali gap per ciascuna delle sei aree tematiche oggetto del piano strategico; definendo per ogni tema obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione; individuando modalità di attuazione e di monitoraggio.

La redazione del Piano Strategico ed il monitoraggio degli obiettivi e delle azioni in esso presenti sono di competenza del Comitato Parità di Genere.

Il presente Piano Strategico ha un orizzonte temporale di due anni; l'aggiornamento dello stesso è legato al monitoraggio delle azioni e degli obiettivi. L'aggiornamento viene disposto, inoltre, tutte volte in cui si renda necessario in relazione ad evoluzioni normative significative o modifiche del contesto che determinino la necessità di revisionare il Piano.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Le norme utilizzate come riferimento per lo sviluppo delle attività nell'ambito dell'attuazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere sono riportate di seguito.

Le principali disposizioni di legge di riferimento per le attività svolte dall'Organizzazione sono le seguenti:

- ✓ le norme relative alla parità di genere (Codice pari opportunità e succ. mod. ed int.);
- ✓ le norme relative alla maternità/paternità;
- ✓ le norme relative alla gestione del personale;
- ✓ la normativa relativa alla sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Si riporta un elenco dei principali riferimenti normativi:

- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità, art. 51 per accesso agli uffici pubblici e cariche elettive, art. 117 per la legislazione;
- D. Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.Lgs. 23 aprile 2003, n.115 recante modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- D. Lgs. 196 del 30 Giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali;
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 Attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- D. Lgs. Dell'11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 Riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)
- D. Lgs. 81 del 9 Aprile 2008, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Legge del 23 aprile 2009 n. 38 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge del 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori
- D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, (Titolo II, Capo II), L. 27 dicembre 2017, n. 205 art. 1, comma 218, modifiche “Codice delle pari opportunità”
- Direttiva 2010/41/UE del 7 luglio 2010 Sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio
- c.d. Convenzione di Istanbul adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011 Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica
- Legge del 15 ottobre 2013 n. 119 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante, tra l'altro, disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere
- D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 recante Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (Titolo II, Capo II) Modifica il Codice
- L. 27 dicembre 2017, n. 205 art. 1, comma 218 Modifica il Codice
- Direttiva 2019/1158/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
- Strategia per la parità di genere 2020-2025 Documento programmatico adottato dalla Commissione Europea il 5 marzo 2020
- Strategia sui diritti delle vittime (2020-2025) Documento programmatico adottato dalla Commissione Europea il 24 giugno 2020

- Legge 15 gennaio 2021, n.4 recante ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione
- D.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modifiche dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108 per «Governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure»
- LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo";
- DM 27 gennaio 2022 Istituzione della Cabina di regia interistituzionale per la parità di genere
- DM 22 febbraio 2022 modificato con DM 6 dicembre 2023 per Istituzione dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere
- UNI/PdR 125:2022 In vigore dal 16 marzo 2022 contenete «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere»
- Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 recante "Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità" registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022 Reg.ne 1606 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022;
- D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva 2022/2381/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022 Relativa al miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure
- Decreto Interministeriale del 20/10/2022, Circolare Inps n. 137 del 27/12/2022 per l'esonero contributivo per i datori di lavoro privati e certificazione del sistema di gestione per la parità di genere
- D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici (NUOVO CODICE DEGLI APPALTI)
- Direttiva n. 2023/970 del 10 maggio 2023 Parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o di pari valore attraverso maggiore trasparenza retributiva
- Trattato dell'Unione Europea
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea
- Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea
- Direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio del 7 maggio 2024 Sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE
- Direttiva (UE) 2024/1500 del parlamento europeo e del consiglio del 14 maggio 2024 Sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e

delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

3 TERMINI E DEFINIZIONI

COMITATO GUIDA: organo istituito all'interno delle Organizzazioni, per promuovere e garantire l'efficace adozione e applicazione delle politiche di parità di genere. Il Comitato segue le direttive della UNI PdR 125:2022, e si compone di figure professionali che hanno il compito di assicurare la parità e le pari opportunità all'interno dell'Organizzazione

CONCILIAZIONE VITA - LAVORO: capacità di bilanciare in modo equilibrato le responsabilità professionali e la vita privata. Include la gestione del tempo e delle risorse per soddisfare sia gli impegni lavorativi che quelli personali e familiari.

DISCRIMINAZIONE: trattamento ingiusto o pregiudizievole nei confronti di persone o gruppi basato su caratteristiche come razza, età, sesso, orientamento sessuale, disabilità, religione, e altre. Si manifesta attraverso comportamenti, politiche o pratiche che differenziano, escludono o limitano individui o gruppi

EMPOWERMENT FEMMINILE: processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).

GOVERNANCE: sistema di governo attraverso il quale un'Organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.

INCLUSIONE: azione o processo di includere tutti gli individui all'interno della società, garantendo l'equità e le pari opportunità indipendentemente da differenze come disabilità, etnia, genere, età e altre condizioni.

KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI): indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.

MOLESTIA (MOLESTIA SESSUALE): comportamenti indesiderati, ostili o offensivi che possono verificarsi tra colleghi o tra superiori e subordinati. Tali comportamenti possono includere commenti sessisti o razzisti, discriminazione, minacce verbali o fisiche, isolamento sociale, ostracismo, umiliazioni o insulti.

- Molestie psicologiche: azioni o omissioni che possono offendere la dignità personale e creare un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile o degradante.
- Molestie sessuali: avances indesiderate di natura sessuale che possono includere richieste di favori sessuali o comportamenti che violano la dignità sessuale di una persona

PARITÀ DI GENERE: condizione in cui le persone ricevono pari trattamento e hanno la possibilità di partecipare ad attività senza alcun ostacolo, indipendentemente dal loro genere. Il concetto si estende a tutti gli aspetti della vita sociale, economica e politica e mira a garantire che uomini e donne abbiano gli stessi diritti e opportunità.

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE: documento con cui l'Organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi concernenti la parità di genere.

PIANO STRATEGICO: documento nel quale l'Organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

SMART WORKING O LAVORO AGILE O LAVORO FLESSIBILE: modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività.

STEREOTIPI DI GENERE: insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.

TARGET: obiettivo che un'Organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi.

VALORI: elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che e al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.

WELFARE AZIENDALE: Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.

WHISTLEBLOWING: denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'Organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa.

4 I VALORI E PRINCIPI ETICI

Il presente Piano Strategico è fondato su valori e principi etici che riflettono l'impegno dell'azienda verso l'uguaglianza e l'inclusione:

Uguaglianza: impegno verso il trattamento equo e l'accesso alle stesse opportunità per tutti, indipendentemente dal genere, come implementare processi di reclutamento e avanzamento di carriera senza discriminazioni di genere, basati sul merito. Garantire corsi di formazione per sensibilizzare i dipendenti sull'importanza dell'uguaglianza di genere.

Equità: riconoscimento e correzione delle disparità di genere esistenti per garantire che tutti possano partecipare pienamente e beneficiare delle stesse opportunità.

Inclusione: creazione di un ambiente lavorativo che accoglie e valorizza la diversità di genere e che promuove la partecipazione attiva di tutto il personale aziendale.

Rispetto: promozione di una cultura del rispetto reciproco, dove ogni individuo è valorizzato per i propri contributi unici, stabilendo un codice di condotta chiaro che condanni ogni forma di discriminazione e molestia.

Trasparenza: decisioni e politiche aperte e chiare, con processi di monitoraggio e valutazione accessibili a tutti.

Responsabilità: assunzione di responsabilità nell'attuazione e nel monitoraggio delle politiche di parità di genere, con un impegno continuo verso il miglioramento stabilendo obiettivi chiari e misurabili per la parità di genere, monitorandone il raggiungimento e rivedendone periodicamente le politiche per assicurarsi che siano efficaci e aggiornate.

Integrità: Adesione a standard etici elevati nelle pratiche aziendali, assicurando che le azioni siano allineate con i valori dichiarati, assicurandosi che le pratiche aziendali siano in linea con gli standard internazionali sulla parità di genere e coinvolgendo attivamente la leadership aziendale nel promuovere e difendere i valori di parità di genere.

5 ANALISI DI CONTESTO

L'analisi del contesto è un elemento chiave per promuovere la parità di genere, poiché consente di comprendere le specificità e le sfide dell'ambiente in cui si interviene. Identificare gli ostacoli alla parità di genere, che possono essere culturali, economici, legali o sociali, è il primo passo per poterli superare. Questo processo permette di personalizzare le strategie, assicurando che le soluzioni adottate siano efficaci nel contesto specifico e non generiche o inadatte. Inoltre, una buona conoscenza del contesto guida un uso più efficiente delle risorse, indirizzandole verso le iniziative che hanno il maggiore impatto e che sono fondamentali per il successo di qualsiasi iniziativa. Il monitoraggio e la valutazione delle politiche di parità di genere richiedono una linea di base ben definita, che può essere ottenuta solo attraverso un'analisi accurata del contesto. Infine, per garantire la sostenibilità a lungo termine delle azioni intraprese, è essenziale che queste siano radicate nella realtà specifica e non rappresentino semplici soluzioni temporanee. Pertanto, l'analisi del contesto non è solo un passo preliminare, ma un processo continuo che assicura che gli sforzi per la parità di genere siano rilevanti, efficaci e in grado di generare un cambiamento positivo e duraturo.

5.1 La politica di genere nel contesto europeo e nazionale

La politica di genere nell'Unione Europea e in Italia rappresenta un ambito di cruciale importanza, che si confronta con obiettivi ambiziosi e sfide complesse. L'UE ha adottato misure significative per promuovere la parità di genere, tra cui l'introduzione di normative per assicurare l'uguaglianza di trattamento tra i sessi, l'applicazione del principio di gender mainstreaming (processo che consente di comprendere meglio le cause delle disparità tra donne e uomini nelle nostre società e di identificare le strategie più adatte a combatterle) per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche, e l'attuazione di azioni specifiche volte a migliorare la situazione delle donne. Nonostante questi progressi, permangono sfide notevoli, come la prevalenza femminile in settori a bassa remunerazione e la scarsa rappresentanza nelle posizioni di vertice.

Il divario di genere rimane infatti un elemento preponderante delle economie di tutto il mondo: secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), ancora nessun Paese è riuscito ad eliminarlo e l'Italia si posiziona al 63esimo posto (su 156) e al 114esimo posto, per quanto concerne la dimensione economica, cioè il gap salariale.

L'occupazione femminile si conferma uno degli elementi più critici per l'Italia. Se il 67,6% degli uomini tra 15 e 64 anni è occupato, solo il 49,5% delle donne ha un impiego, nonostante nel nostro Paese il numero di donne sia superiore a quello degli uomini.

La scelta di avere un figlio è ancora un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro. In Italia le donne occupate con figli sono il 54,5%, mentre gli uomini sono l'83,5%.

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 29,6% del totale.

La strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025 si propone di affrontare queste problematiche attraverso una serie di obiettivi chiave: l'eliminazione della violenza di genere, la lotta contro gli stereotipi, la riduzione del divario di genere nel mercato del lavoro, il raggiungimento dell'uguaglianza economica, la risoluzione delle disparità salariali e pensionistiche, e il sostegno all'equilibrio di genere nei processi decisionali e politici. L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) ha rilevato un miglioramento dell'indice di uguaglianza di genere dell'UE di 6 punti tra il 2005 e il 2021, tuttavia, l'Italia continua a confrontarsi con significativi divari di genere, specialmente nei livelli più alti di potere, sia in ambito politico che economico. Le donne italiane rimangono sottorappresentate in posizioni dirigenziali e affrontano differenze salariali e pensionistiche che necessitano di ulteriori interventi e riforme per garantire una vera parità di genere.

5.2 Storia ed ambito di intervento

Roma Servizi per la Mobilità srl è un'azienda impegnata da oltre 10 anni nella pianificazione, progettazione, attuazione e gestione di infrastrutture, tecnologie e servizi per la mobilità, inclusi i servizi di informazione della mobilità. In particolare l'Azienda supporta Roma Capitale in tema di:

- ✓ Pianificazione, Ingegneria, Investimenti e Finanziamenti Internazionali;
- ✓ Regolazione e Monitoraggio dei Servizi di Trasporto e dei Servizi Complementari;
- ✓ Sistema Integrato del controllo del traffico – Servizi di informazione e comunicazione istituzionale;
- ✓ Servizi relativi alla mobilità pubblica e privata;
- ✓ Supporto al Servizio di Trasporto per persone con disabilità;
- ✓ Supporto al Servizio di Trasporto Scolastico.

5.3 Il contesto interno

Nel contesto interno della Società, particolare rilevanza riveste il Contratto di Servizio tra Roma Capitale e Roma Servizi per la Mobilità S.r.l. che disciplina le modalità con cui quest'ultima – quale società in house - svolge le proprie attività statutarie in materia di mobilità pubblica e privata a supporto dell'Amministrazione. Il contratto di servizio vigente, approvato con deliberazione di Giunta Capitolina n. 460 del 28 dicembre 2023, ha validità dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2025.

La stessa Roma Capitale ha avviato un processo interno teso all'implementazione del Sistema per la Parità di Genere e quindi al conseguimento della certificazione ai sensi della UNI/PdR 125:2022. In questo contesto intende "sensibilizzare" le società partecipate affinché introducano i temi della Parità di Genere all'interno del loro contesto aziendale ed eventualmente anche per il raggiungimento della certificazione.

La società presenta un organico (n. 310 risorse) piuttosto equilibrato dal punto di vista della suddivisione fra donne e uomini attualmente in forza (48,06% donne e 51,94% uomini) e dal punto di vista dell'età media (51,10 per gli uomini e 50,07 per le donne).

Al contrario, risulta estremamente carente sotto il profilo della presenza femminile nei ruoli più elevati. Difatti, a parte l'incarico di Presidente e Amministratrice Delegata della società e quello di Presidente del Collegio dei Sindaci, assegnato da Roma Capitale, nel personale

di RSM mancano dirigenti donne su n. 4 dirigenti e non vi sono donne in posizioni apicali di diretto riporto alla Presidente e AD. Vi è solo una posizione di riporto al DG _ responsabile di Area - occupata da una donna (su un totale di n. 8) che ha anche potere di spesa (su un totale di n. 5).

Si riportano di seguito due tabelle che riepilogano la suddivisione della forza lavoro di RSM, distinta fra donne e uomini, per qualifiche professionali e per età:

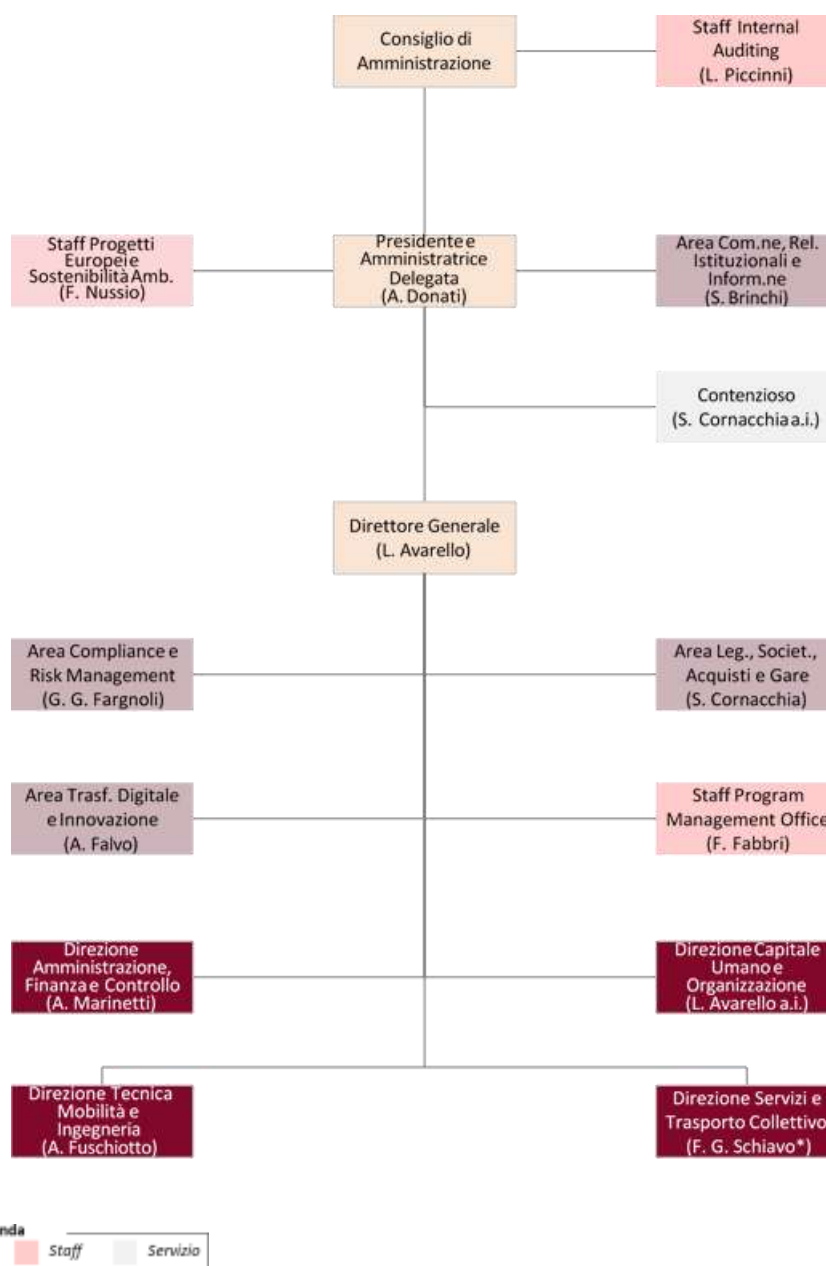
1) SUDDIVISIONE DELLA FORZA LAVORO DONNE e UOMINI PER PROFILO PROFESSIONALE

PROFILO PROFESSIONALE	PARAMETRO	DONNE	UOMINI
Operatore di Ufficio	130	3	4
Operatore della Mobilità	138	0	3
Operatore Qualificato di Ufficio - Pos. 1	140	5	4
Operatore Qualificato di Ufficio - Pos. 1 (retribuzione Pos. 2)	140/S	32	21
Operatore qualificato della Mobilità	151	2	1
Assistente alla clientela	154	7	9
Operatore Qualificato di Ufficio - Pos. 2	155	13	7
Addetto alla Mobilità	170	0	1
Collaboratore di Ufficio	175	16	8
Specialista tecnico/amministrativo	193	19	18
Coordinatore di Ufficio	205	16	20
Capo Unità Organizzativa Amm./Tecnica	230	17	29
Capo Unità Organizzativa Amm./Tecnica	QUADRI 230	11	12
Responsabile Unità Amm.va/Tecnica Complessa	QUADRI 250	5	15
Dirigenti	DIRIGENTI	0	4
Giornalisti	GIORNALISTI	3	5
TOTALE		149	161
TOTALE IN PERCENTUALE		48,06%	51,94%

2) ETA' MEDIA DONNE e UOMINI

UOMINI	DONNE
51,10	50,07

5.3.1 Organigramma



* A seguito della procedura selettiva interna e in esecuzione del Provvedimento dell'Amministratrice Delegata n. 3 del 15/03/2024, con decorrenza 18/03/2024 la Responsabilità della Direzione Servizi e Trasporto Collettivo è stata affidata a Fabio Giacomo Schiavo, risultato idoneo vincitore della suddetta procedura selettiva, responsabilità subordinata al superamento del periodo di prova di tre mesi.

L'organigramma è composto dalle seguenti strutture articolate tra la responsabilità della Presidente e Amministratrice Delegata e il Direttore Generale.

3 Staff che svolgono attività di diverso tipo ma di carattere non gestionale:

- 1 che riporta al Consiglio di Amministrazione (donna);
- 1 che riporta alla Presidente e Amministratrice Delegata (uomo);
- 1 che riporta al Direttore Generale (uomo).

4 Aree che svolgono di carattere gestionale:

- 1 che riporta alla Presidente e Amministratrice Delegata (uomo);

3 che riportano al Direttore Generale (2 uomini e una donna);

4 Direzioni, per le quali è richiesta la figura dirigenziale, che riportano al Direttore Generale, il quale ha anche la responsabilità ad interim di una delle Direzioni suddette (4 dirigenti uomo, di cui 1 è il Direttore Generale).

5.3.2 Identificazione e mappatura dei processi

I requisiti espressi dalla PdR125:2022 risultano tutti applicabili ai processi e alle attività che definiscono il Sistema di Parità di genere, organizzato secondo l'approccio Plan-Do-Check-Act (Pianifico-Attua-Monitoro-Intraprendo) al fine di apportare miglioramenti sui processi ai quali viene applicato. La redazione di un Piano Strategico corrisponde infatti ad una delle fasi di Pianificazione che richiede un PDCA. Gli altri requisiti nella Prassi di Riferimento trovano correlazione nelle fasi del Do, del Check e dell'Act che si andranno a rappresentare all'interno del Piano Strategico, riportato a valle della sezione introduttiva.

6 CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Il Piano Strategico per la Parità di Genere rappresenta la guida ed il riferimento dell'applicazione sistematica e della verifica dell'adeguatezza del Sistema stesso.

Il Piano Strategico, ed i documenti a suo supporto, stabilisce, documenta, attua, mantiene e migliora, congiuntamente al Sistema della Gestione della Qualità, il sistema di gestione aziendale, in accordo con i requisiti della PDR125:2022.

Il presente documento trova dunque applicazione alle attività aziendali relative ad ogni ambito nel quale opera Roma Servizi per la Mobilità s.r.l. ed è stato realizzato nell'ottica di fornire alle parti interessate (interne ed esterne all'Azienda) gli elementi necessari a comprendere le modalità con le quali l'azienda ha recepito e tradotto in termini operativi i requisiti della PdR125:2022

L'adozione e il collazionamento di un insieme di indicatori prestazionali, di tipo qualitativo e quantitativo, l'attuazione di una Politica della Parità di Genere, l'aggiornamento di un Piano di Comunicazione, l'apertura di uno Sportello Psicologico e di un sistema di comunicazione dedicato, e infine la gestione e misurazione di processi specifici e trasversali ai due sistemi (SGQ e SPdG) sono annualmente oggetto di analisi e monitoraggio in sede di Riunione del Riesame e vanno ad ultimare e soddisfare un sistema in atto per tutte le attività aziendali.

7 LE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

7.1 La politica di genere dell'organizzazione

7.1.1 Stabilire la politica

L'Organizzazione stabilisce, attua e mantiene una Politica per la Parità di Genere appropriata alle finalità e al contesto dell'organizzazione. La Politica per la Parità di Genere, definita dal Comitato Guida di Parità di Genere, contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi all' empowerment femminile e alla valorizzazione della diversità.

In particolare, Roma Servizi per la Mobilità s.r.l. focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

- **Cultura e strategia:** formando le proprie risorse e favorendo un ambiente di lavoro a sostegno dell'inclusione e della la parità di genere;
- **Governance:** migliorando l'attuale modello di governance, adottato dall'organizzazione attraverso l'implementazione di una sezione che coinvolga i processi sulla Parità di Genere.
- **Processi HR:** implementando gli attuali processi in ambito HR, con i principi di inclusione e rispetto delle diversità, accompagnando la risorsa dall'assunzione fino alla cessazione dell'attività.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** cambiando le modalità di inserimento in Azienda con la creazione di accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni;
- **Equità remunerativa per genere:** ponendo in essere processi che garantiscano il bilanciamento della remunerazione;
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuando politiche a sostegno dei neogenitori aziendali affinché concilino gli impegni lavorativi con quelli familiari.

Allo stesso tempo, l'Organizzazione ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda dai livelli più bassi fino a quelli apicali, politiche di gestione delle differenze di genere, mantenimento e miglioramento delle politiche a favore della genitorialità e comunque secondo il work-life balance.

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche, che vengono riportate a seguire, e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna politica sono stati altresì associati dei degli obiettivi raggiungibili e misurabili indicati nel piano strategico.

Le policy/procedure per la Parità di Genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

Per il dettaglio delle azioni e della gestione dei sei punti suindicati, si rimanda alla Politica per la Parità di Genere.

7.1.2 Comunicare la politica

La Politica per la Parità di Genere, disponibile e mantenuta come informazione documentata, è comunicata, compresa ed applicata all'interno dell'Organizzazione.

Il Comitato Parità di Genere si impegna a diffondere ed illustrare la Politica per la Parità di Genere al personale, attraverso riunioni, individuali e collettive, al fine di garantirne la comprensione a tutti i livelli dell'organizzazione e contribuire al raggiungimento degli obiettivi

prefissati. Al fine di promuovere il coinvolgimento delle altre parti interessate, la Politica per la Parità di Genere è stata diffusa:

- al personale aziendale attraverso email dedicata
- mediante pubblicazione sulla intranet aziendale
- mediante pubblicazione sul sito istituzionale-sezione: Governance

La responsabilità del monitoraggio, dell'attuazione e dello stato di avanzamento della Politica di Parità di Genere è affidata al Comitato.

8 PIANO D'AZIONE: OBIETTIVI ED AZIONI DELLE AREE TEMATICHE OGGETTO DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

In allegato al presente Piano sono riportati, per ciascuna area tematica, i processi correlati, i punti di forza e di debolezza, gli obiettivi e le azioni che RSM intende attuare per colmare i gap, nonché i tempi e le responsabilità per l'attuazione di quanto definitivo.