

Politica per la Parità di Genere

Mission aziendale e Comitato Guida

La missione di Roma Servizi per la Mobilità s.r.l. (di seguito anche Società o Azienda o RSM) è quella di supportare l'Amministrazione Capitolina nelle molteplici attività: di predisposizione, gestione e monitoraggio dei Contratti di Servizio dell'Amministrazione stessa con i "Gestori", ovvero con le società affidatarie dei servizi di TPL, di pianificazione, progettazione, programmazione, supervisione, monitoraggio e controllo dei sistemi della mobilità (pubblica e privata, sostenibile, ciclabile, merci e logistica), che interessano il territorio di Roma Capitale, nonché di informazione e comunicazione su dette tematiche.

Per lo svolgimento delle attività suindicate, l'Organizzazione si è dotata con gli anni, di personale sempre più qualificato che ad oggi, vuole orientare ed educare anche ai temi dell'inclusività femminile, con lo scopo di valorizzare le diversità e sviluppare l'empowerment femminile.

Allo stesso scopo, l'Organizzazione ha istituito un Comitato Guida, composto dalla Presidente ed Amministratrice Delegata della Società e dalla Responsabile dell'Area Area Gestione del Personale, Processi e Organizzazione, oltre ad altre 4 figure professionali appartenenti a diverse Aree Aziendali. Il Comitato è preposto a gestire e monitorare le tematiche legate all'inclusione femminile, all'interno e all'esterno della realtà aziendale. Lo stesso Comitato, volto ad indirizzare l'Azienda verso i principi della *gender equality*, ha infatti il compito di garantire che sia presente una medesima rappresentanza di generi nelle situazioni esterne all'Azienda, quali: eventi, convegni, formazione presso scuole, consulte cittadine o altra circostanza in cui l'Azienda sia invitata o si renda partecipe di un'iniziativa. Allo stesso tempo e sempre nell'ottica di veicolare, diffondere e sensibilizzare sui temi della Parità di Genere, il Comitato si impegna a portare avanti attività di marketing e pubblicità.

Il Comitato, adottando la Politica della Parità di Genere si impegna a definire e ad applicare i principi, gli obiettivi e le linee strategiche adottate dall'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità e all'inclusività femminile e dettagliati a seguire.

L'impegno di Roma Servizi per la Mobilità

Roma Servizi per la Mobilità s.r.l. ha implementato un ampio programma di azioni per l'avvio, la gestione ed il miglioramento continuo dei processi del sistema di Parità di Genere, strutturandolo secondo i criteri stabiliti dalla PdR125:2022. Le linee guida e le intenzioni strategiche alle quali fa riferimento il sistema, riguardano:

Inclusività – l'organizzazione si impegna a promuovere una cultura inclusiva che azzeri qualsiasi disparità di genere;

Soddisfazione del Personale – l'organizzazione si impegna ad ascoltare il proprio personale, individuandone ed esplicitandone i bisogni con l'obiettivo di pianificare azioni volte al loro soddisfacimento e a sviluppare le professionalità, studiando percorsi di carriera meritocratici e paritari, sia per personale femminile che maschile;

Carriera – Roma Servizi per la Mobilità persegue l'obiettivo di garantire equità retributiva di genere, assicurando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze, garantendo l'equa remunerazione di lavori e

occupazioni con equivalente valore socioeconomico. L'Azienda è rivolta ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;

Misurazione della qualità – l'organizzazione si impegna a verificare costantemente l'efficacia delle azioni intraprese pianificando adeguati obiettivi di miglioramento che saranno oggetto di costanti azioni di monitoraggio e periodicamente subiranno azioni di analisi e valutazione, da parte dell'Alta Direzione, in sede di riesame dei Sistemi di Gestione Qualità/Parità di Genere;

Comunicazione – RSM ha avviato un processo volto a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere e, nel rispetto degli stessi principi, assicura uguale presenza di personale maschile e femminile, nelle situazioni di carattere istituzionale a cui l'Azienda prende parte;

Formazione – L'Organizzazione redige annualmente il Piano di Formazione all'interno del quale, relativamente alla Parità di genere, è stata prevista una formazione di 2 tipologie:

1. "base" sui principi di diversità e inclusione e rivolta a tutto il personale aziendale e somministrata attraverso la Piattaforma Syllabus (già sperimentata dalle componenti del Comitato)
2. "manageriale" che coinvolge le componenti del Comitato Guida e il personale quadro dell'Azienda e va ad approfondire le tematiche della PdR125:2022 al fine di sviluppare un sistema ben strutturato e rivolto al miglioramento continuo (2025)

Coinvolgimento - Tutte le persone che operano in Roma Servizi per la Mobilità s.r.l. devono essere coinvolte nel progetto di miglioramento, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali, perseguendo gli indirizzi qui indicati, e contribuendo a favorire la pianificazione, la realizzazione, il controllo ed il miglioramento periodico dei sistemi di gestione in essere, tra i quali rientra la Parità di Genere;

Welfare - RSM ha avviato un piano di welfare aziendale che comprende iniziative per migliorare il benessere dei propri dipendenti, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;

Incremento della produttività e del know how – la strategia di incremento della produttività e del know-how fa leva su iniziative rivolte alla valorizzazione del capitale umano di RSM, ad esempio attraverso corsi di formazione, piani di welfare, armonizzazione contrattuale, attività rivolte alla conciliazione vita-lavori dei neo genitori ecc. L'incremento del know how si avvarrà di iniziative volte all'ottimizzazione dei processi interni attraverso l'implementazione di piattaforme innovative che agevolano la gestione delle attività operative e formative, quali, in relazione alla Parità di Genere, la piattaforma Syllabus;

Investimenti in innovazioni tecnologiche – utili ad accrescere il livello di digitalizzazione di processi e servizi che diano supporto alle attività lavorative, quali, a mero titolo esemplificativo, l'ausilio dell'Intelligenza Artificiale per l'analisi dei testi inclusivi e rispettosi della parità di genere;

Politiche di Parità di genere

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 parità di genere;
- **Governance:** migliorando l'attuale modello di governance, 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.

Politiche specifiche sulla parità di genere

Roma Servizi per la Mobilità s.r.l. 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, sono state stabilite 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

1. Selezione ed assunzione

Nel processo di *recruiting*, l'Azienda si impegna ad assumere persone con diversi *background* e abilità e seleziona candidati in modalità paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, RSM si adopera affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni come disciplinato dalla PQ064 "Ricerca, selezione e sviluppo di personale interno". L'Azienda si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere e, attraverso specifiche Linee guida sul linguaggio inclusivo che sarà trasmesso a tutto il personale aziendale, educa il proprio personale all'adozione di un linguaggio rispettoso ed inclusivo non permettendo altresì al proprio



personale HR di effettuare domande correlate ai temi di matrimonio, figli o esogeni a quanto attinente alla sfera lavorativa.

2. Gestione della carriera

RSM promuove la crescita delle posizioni più basse attraverso Piani di Sviluppo di carriera, disciplinati dalla PQ081 "Piano Sviluppo carriera". Il processo viene valutato ogni anno, in ogni Direzione/Area aziendale e senza nessuna discriminazione di genere. Oltre al processo suindicato, l'Azienda prevede percorsi di crescita, di passaggi di categoria o di qualifica su base meritocratica attraverso lo sviluppo del potenziale della forza lavoro secondo il proprio *background* e la valutazione delle *performance*.

3. Equità salariale

RSM, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, adotta una sostanziale equità retributiva dettata dall'applicazione dei CCNL di riferimento e dagli accordi integrativi con le Sigle Sindacali. Gli interventi retributivi periodici e i sistemi di incentivazione sono legati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite e dei risultati conseguiti.

4. Genitorialità e cura

Da sempre, Roma Servizi per la Mobilità supporta la genitorialità attraverso attività che soddisfino entrambe le esigenze: lavorative e private. L'Azienda tutela la maternità e garantisce il medesimo livello retributivo al rientro dalla maternità. Inoltre, sostiene la maternità e la paternità attraverso concessione di congedi di paternità, smart working e rilascio del part-time, ove richiesto. Assume altresì un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività a sostegno della genitorialità attraverso, ad esempio, l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come bonus per i centri estivi.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro

RSM rivolge misure di *work-life balance* a tutto il personale a prescindere dal genere o dal ruolo. L'organizzazione adotta lo smart working, il part time di vario tipo e la flessibilità negli orari di ingresso in sede. Ha altresì adottato un piano di Welfare attento alle esigenze del personale aziendale che arricchisce di anno in anno.

6. Prevenzione abusi e molestie

RSM ha adottato le misure di prevenzione in chiave di genere in materia di sicurezza sul luogo di lavoro attraverso l'inserimento di una sezione dedicata all'interno del proprio DVR. Ha anche implementato la procedura relativa allo Sportello Psicologico a cui può accedere il personale PLS 007. Ha inoltre creato un indirizzo e-mail dedicato paritadigenere@romamobilita.it per comunicare direttamente con il Comitato Guida PdG. Detto indirizzo è indicato nel sito istituzionale ed è rivolto a tutto il personale aziendale che abbia necessità di segnalare abusi/molestie nei luoghi di lavoro. Ha infine redatto una procedura specifica rivolta alla sensibilizzazione sulle molestie di genere e alle modalità di segnalazione delle stesse, nel caso si presentino.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Responsabilità Sociale, Qualità e Sicurezza, con il Codice Etico e con il sistema di Governance aziendale.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.



L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di Riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

La presente Politica della Parità di Genere sarà diffusa:

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

Costituiscono Appendici a chiarimento e completamento della politica sulla parità di genere e collegate, la cui adozione ed attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022:

- la Procedura PQ088 "Parità di Genere";
- il Piano Strategico;
- la procedura PLS007, nonché le procedure del Sistema di Gestione della Qualità PQ003 Audit interni della Qualità, PQ004 Riesame SGQ, PQ005 Gestione delle NC e AC; PQ007 Comunicazione interna ed esterna; PQ008 Formazione, Sviluppo delle competenze e sensibilizzazione personale; PQ056 Tirocini curriculari; PQ064 Ricerca, selezione e sviluppo di personale interno; PQ081 Piano Sviluppo carriera; PQ086 Whistleblowing; PQ092 Valutazione della prestazione realizzata dal personale quadro e non quadro;
- i risultati di avanzamento ed i risultati ottenuti in una visione di continuo miglioramento;

Approvato da:

**La Presidente del Comitato Guida
(Anna Donati)**

In data: 20 giugno 2024