

PIRENE SRL
RELAZIONE E POLITICHE RIGUARDO ALLA PARITA' DI GENERE

Parità di genere - art. 108, comma 7 del d.lgs. 36/2023 - D.Lgs. 198/2006 e ss.mm.ii.

(A) Molte delle certificazioni e compliance possedute da Pirene contengono elementi significativi e pregnanti ai fini del **Parità di Genere**. Si elencano le certificazioni e compliance: - ISO 27001 sistema di gestione per la sicurezza delle Informazioni - ISO 9001 sistema di gestione della qualità - ISO 20121 organizzazione sostenibile di eventi - ISO 14001 sistema di gestione ambientale • Compliant D.lgs 231/2001 • Rating di Legalità rilasciato da ANAC (1 stella ++)
• Sostiene una politica sensibile alle pari opportunità e alla parità di genere

(B) Pirene ha adottato - **ed applica costantemente** - a proposito della parità di genere le seguenti azioni che riteniamo siano altamente qualificati e assolvono a quanto richiesto dalla certificazione formale. Si elencano queste azioni e si allegano, di seguito, i documenti relativi)

- **Policy Aziendale "Pari Opportunità, Inclusione, Diversità"**, Approvazione ed applicazione della (30/1/2023 nella ultima versione) e nomina del **Diversity Manager Dr Nancy Puglisi**
- **Politiche flessibili di lavoro:** Pirene ha introdotto in maniera stabile sino del marzo 2020 **il lavoro a distanza** per tutti i dipendenti che non siano impegnati direttamente in un cantiere presso un cliente (in questo caso si seguono le esigenze del Cliente e del contratto), ad oggi e da molto tempo il 100% del lavoro per l'azienda è effettuato in Smart Working **Il personale può organizzare il lavoro ed l'orario** in maniera flessibile all'interno della giornata lavorativa ed ha una politica che favorisce le esigenze personali riguardo alla concessione di permessi e fruizioni di ferie essendo il lavoro assegnato sostanzialmente per obiettivi task. Questo consente ai dipendenti di adattare meglio il lavoro alle proprie esigenze personali.
- **Gestione del carico di lavoro:** Assicurarsi che i dipendenti non siano sovraccaricati di lavoro, pianificando in modo adeguato gli incarichi e distribuendo equamente le responsabilità la organizzazione del lavoro sopra detta (per task e per obiettivi e risultati) implica di per se questo approccio
- **Supporto per genitori e famiglie:** Offrire servizi di assistenza all'infanzia o sostegno per i genitori che ritornano al lavoro dopo il congedo di maternità o paternità:
 - ogni nuovo arrivato nella famiglia dei nostri dipendenti viene celebrato con un bonus di € 1.000 come
 - contributo alla natalità.
 - ulteriore integrazione economica per coloro che usufruiranno dei congedi parentali portando l'indennità al 100% per i primi 60 giorni di congedo parentale. Questa integrazione economica sarà fornita per garantire maggiore sostegno durante il periodo iniziale
 - per favorire l'equilibrio vita/lavoro dei propri collaboratori si concede un permesso aggiuntivo remunerato di 5 giorni annui da utilizzare per la cura dei propri familiari fino al secondo grado. In caso di spese mediche sostenute per i suddetti familiari la società coprirà tali spese fino a un importo massimo pari a € 250,00

- 1) **Pirene applica in concreto** alla sua organizzazione quanto sopra detto infatti, oltre ad dare **seguito concreto alle azioni sopra descritte** facciamo presente che su più di 100 Collaboratori Stabili abbiamo: **70% donne, 70% sotto i 35 anni, 70% laureati, 100% donne in ruoli apicali**

Milano, 29 gennaio 2024

Laura Frati Gucci

Legale Rappresentante Pirene Srl

