



Stantec S.p.A.

Sede legale: Centro Direzionale Milano 2, Palazzo Canova
20054 Segrate (MI) Italia
Tel. +39 02 94757240 | Fax. +39 02 26924275

26 agosto 2024

Progetto: Certificazione Parità di Genere

Oggetto: Atto di Istituzione Comitato Guida

Visto il decreto legislativo dell'11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e in particolare l'art 46 bis che istituisce un sistema della certificazione della parità di genere;

Visto il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione Europea del 13 luglio 2021, che mira a trasformare l'Italia in un sistema paese più sostenibile, più resiliente e meglio preparato ad affrontare le sfide e le opportunità della transizione ecologica e digitale con lo scopo di promuovere la coesione economica, sociale e territoriale del Paese;

Vista la Misura 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione", Investimento 1.3 "Sistema di certificazione della parità di genere" del PNRR che definisce un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e

Oggetto: Atto di Istituzione Comitato Guida

Rilevato

Oggetto: Atto di Istituzione Comitato Guida

10. di disporre la massima pubblicità alla costituzione del Comitato tramite la pubblicazione sul sito istituzionale;

11.

Oggetto: Atto di Istituzione Comitato Guida

Art. 3 Composizione e durata

La nomina dei/le Componenti del Comitato è effettuata con lettera di incarico disposto dall'Amministratore Delegato e decade al variare del ruolo aziendale ricoperto.

Il Comitato è composto almeno:

- a) dall'Amministratore Delegato, o da un delegato dalla proprietà;
- b) dal Direttore del Personale, o altra figura equivalente.

Nel Comitato possono essere designati ulteriori membri, anche su richiesta dello stesso Comitato. I membri nominati devono essere almeno due e, preferibilmente, in numero dispari. Oltre ai requisiti di professionalità, esperienza e attitudine, devono possedere:

- a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato;
- b) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Il Comitato rimane in carica per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo. Il Presidente del Comitato viene eletto tra i membri del Comitato stesso.

I componenti del Comitato sono tenuti a mantenere riservate le informazioni, notizie o dati personali acquisiti nel corso delle loro attività impegnandosi a non comunicarli e divulgarli a terzi.

Possono essere nominati nuovi componenti, anche per sostituire eventuali dimissionari. La nomina dei nuovi membri del Comitato segue le stesse modalità utilizzate per le nomine iniziali.

Art. 4 Budget

Il Comitato dispone di un budget annuale adeguato a perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere previsti nel Piano Strategico. Tale budget può essere modificato su proposta del Comitato stesso. In ogni caso, il budget viene riesaminato annualmente durante la riunione di revisione periodica.

Art. 5 Funzioni e attività svolte dal Comitato

Il Comitato propone interventi mirati a garantire una reale parità di genere all'interno dell'organizzazione. A tal fine può:

- a) monitorare la situazione relativa alle pari opportunità e al benessere organizzativo mediante la raccolta di dati strutturali o la realizzazione di indagini specifiche;
- b) proporre piani di azione per promuovere la parità di trattamento sul lavoro, diffondere la cultura delle pari opportunità e contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura;
- c) suggerire azioni e progetti volti a migliorare le condizioni di benessere lavorativo e a prevenire o rimuovere situazioni di disagio psicologico, violenza morale e psichica e fenomeni di mobbing;
- d) formulare proposte e fornire pareri sull'adozione di misure di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, iniziative di gestione delle diversità, nonché su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;

