

Nome documento		
061_001_PDG_DOC_Politica per la Parità di Genere_R01		

Customer	Project Description	ID Project
Progetto interno	Documento di Politica per la Parità di Genere	-
Project name		Underproject No.
UNI/PdR 125:2022		-

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. PREMESSA

B&B Progetti S.B. s.r.l., società di ingegneria che opera nel consulting engineering per l'ambiente costruito, fonda il proprio modo di lavorare sul rispetto della persona e sul riconoscimento del merito professionale. Per tale ragione non ammette alcuna discriminazione fondata su genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, condizioni di salute, provenienza etnica, nazionalità, appartenenza politica o sindacale, categoria sociale o convinzioni religiose. La società si impegna inoltre a individuare e rimuovere gli ostacoli culturali, procedurali o materiali che limitano l'espressione delle competenze individuali, e a garantire condizioni di lavoro che tutelino la dignità di ciascuno.

Il rispetto della persona e il riconoscimento del merito incidono direttamente sulla qualità del lavoro: i progetti complessi che B&B Progetti segue con metodologie data-driven e BIM-based richiedono team multidisciplinari, nei quali profili tecnici diversi devono integrarsi in modo fluido ed effettivo. Un gruppo di lavoro esprime tutto il proprio potenziale solo quando può contare sull'intero patrimonio di competenze e punti di vista disponibili, e ciò avviene soltanto se nessuno ne viene escluso per ragioni estranee al merito.

Lo stesso impegno che B&B Progetti assume verso le persone che vi lavorano si estende a chi sta fuori dall'organizzazione. Da gennaio 2026 la società è Società Benefit ai sensi della Legge 28 dicembre 2015, n. 208: accanto agli obiettivi economici persegue finalità di beneficio comune e si impegna a operare in modo responsabile e trasparente verso le persone e le comunità con cui entra in relazione. Per garantire a tutti le stesse opportunità di crescita e fare della diversità una delle condizioni della qualità del proprio operato, la Direzione adotta i principi e gli impegni definiti nella presente Politica.

2. SCOPO

La presente Politica formalizza l'impegno di B&B Progetti verso la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile nel settore del consulting engineering. L'obiettivo è mantenere un ambiente professionale in cui le opportunità di sviluppo e i criteri di valutazione siano indipendenti dal genere, e in cui l'equità sia verificabile nei processi decisionali.

Revisione No.	Emissione	Data	Controllo	Data	Approvazione	Data
01	Lori	14 SET 26	Bonati	14 SET 26	Bonati	14 SET 26

B&B | Progetti

Versione	Emissione	Codice
00	19 GIU 2024	MS 1.19.7.4.3

Nome documento		
061_001_PDG_DOC_Politica per la Parità di Genere_R01		

Customer	Project Description	ID Project
Progetto interno	Documento di Politica per la Parità di Genere	-
Project name		Underproject No.
UNI/PdR 125:2022		-

Per B&B Progetti la parità di genere è anche una condizione di efficienza. La Direzione ritiene che decisioni su persone e incarichi prese senza pregiudizi di genere rendano l'organizzazione più solida e più capace di innovare i propri metodi, e che questo pesi in modo particolare nei progetti esposti a forte incertezza economica.

La società ha avviato l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, con obiettivo di certificazione e mantenimento dei requisiti attraverso un monitoraggio continuo tramite indicatori quantitativi (KPI). L'efficacia del Sistema dipende dal coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder. La Politica si rivolge a socie e soci, a tutte le persone che lavorano con e per B&B Progetti, nel rispetto della natura di ciascun rapporto professionale, e ai soggetti che intrattengono rapporti professionali con la società. Ciascun destinatario è tenuto ad adottare prassi operative, linguaggio e condotte coerenti con i principi di parità di genere e valorizzazione delle diversità.

3. IMPEGNI

Gli impegni che seguono hanno valore di indirizzo per tutta l'organizzazione e vincolano la Direzione nel proprio operato. La loro attuazione operativa (azioni, responsabili e indicatori) è affidata agli strumenti del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Per ciascun ambito della UNI/PdR 125:2022 la Direzione di B&B Progetti si impegna a:

3.1. Diffondere una cultura della parità

Promuovere a ogni livello dell'organizzazione, vertici compresi, la consapevolezza degli stereotipi e dei pregiudizi di genere, attraverso formazione e sensibilizzazione continuative; adottare un linguaggio inclusivo in ogni forma di comunicazione, interna ed esterna, scritta e orale; perseguire una rappresentanza equilibrata di genere negli eventi tecnici che la società organizza o ai quali partecipa; garantire a ogni persona la possibilità di esprimere opinioni e proposte sui temi della presente Politica, anche in forma anonima.

3.2. Dare alla parità di genere una governance strutturata

Integrare la parità di genere nella governance dell'organizzazione, con un organo dedicato, un responsabile del Sistema e risorse economiche ed operative proprie; assicurare che gli obiettivi siano assegnati a responsabili definiti e riesaminati ogni anno; trattare segnalazioni, reclami e scostamenti dagli obiettivi come non conformità del Sistema di Gestione Integrato; formare, a ogni revisione, chi ricopre ruoli di direzione e di responsabilità sui contenuti della presente Politica, e renderla accessibile a tutto il personale.

Revisione No.	Emissione	Data	Controllo	Data	Approvazione	Data
01	Lori	14 SET 26	Bonati	14 SET 26	Bonati	14 SET 26

B&B | Progetti

Versione	Emissione	Codice
00	19 GIU 2024	MS 1.19.7.4.3

Nome documento
061_001_PDG_DOC_Politica per la Parità di Genere_R01

Customer	Project Description	ID Project
Progetto interno	Documento di Politica per la Parità di Genere	-
Project name		Underproject No.
UNI/PdR 125:2022		-

A tale fine la Direzione ha istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere, che riunisce la Presidenza del Consiglio di Amministrazione, le funzioni Risorse Umane e Comunicazione e membri volontari di ogni livello dell'organizzazione, e ha designato il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

3.3. Garantire equità nell'accesso all'organizzazione

Fondare selezione, inserimento e valutazione su criteri legati alle competenze e al ruolo, definiti in anticipo e uguali per tutte le persone, ed escludere dai colloqui ogni domanda sulla situazione personale e familiare; descrivere ruoli e posizioni in forma neutra rispetto al genere; monitorare la composizione di genere dei processi di selezione e correggere gli squilibri che emergono; favorire l'ingresso delle donne nei ruoli tecnici, cercandone attivamente le candidature nei luoghi in cui si formano e si associano; garantire che ogni decisione sulle persone resti in capo a una persona, anche quando è supportata da strumenti di intelligenza artificiale.

3.4. Assicurare pari opportunità di crescita

Assegnare i ruoli professionali esclusivamente in base alle capacità e al livello professionale; monitorare la loro distribuzione tra i generi e correggere i criteri di assegnazione dove emergono squilibri, perseguendo il bilanciamento di genere, con particolare attenzione rivolta alle posizioni di responsabilità; garantire pari accesso alla formazione tecnica e specialistica e dedicare risorse allo sviluppo della leadership femminile; offrire a ogni persona occasioni periodiche di confronto sul proprio percorso professionale, distinte dalla valutazione delle prestazioni.

3.5. Garantire equità retributiva

Determinare retribuzioni, benefit e compensi professionali in base a ruolo, responsabilità, competenze ed esperienza, con criteri indipendenti dal genere e conoscibili dalle persone interessate; verificare periodicamente che a parità di ruolo non esistano differenze riconducibili al genere e correggere le cause di quelle rilevate; garantire che il rientro da un congedo di maternità, paternità o parentale non comporti alcuna penalizzazione di inquadramento, retribuzione o benefit.

3.6. Sostenere la genitorialità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Tutelare la relazione con la persona prima, durante e dopo la maternità, la paternità e i periodi di cura, affinché queste esperienze non riducano le opportunità professionali; offrire a chi è in congedo la possibilità volontaria di restare in contatto con l'organizzazione e accompagnare il rientro perché ruolo, retribuzione e prospettive di crescita restino intatti; regolare la flessibilità di orario e il lavoro da remoto con regole chiare e accessibili a tutti, valutare le richieste di tempo parziale, organizzare le riunioni in orari compatibili con la conciliazione; rilevare periodicamente le esigenze di conciliazione delle persone e adeguarvi le regole.

Revisione No.	Emissione	Data	Controllo	Data	Approvazione	Data
01	Lori	14 SET 26	Bonati	14 SET 26	Bonati	14 SET 26

B&B | Progetti

Versione	Emissione	Codice
00	19 GIU 2024	MS 1.19.7.4.3

Nome documento		
061_001_PDG_DOC_Politica per la Parità di Genere_R01		

Customer	Project Description	ID Project
Progetto interno	Documento di Politica per la Parità di Genere	-
Project name		Underproject No.
UNI/PdR 125:2022		-

3.7. Prevenire e contrastare molestie, violenze e abusi

Non tollerare alcuna forma di molestia, violenza o abuso, fisico, verbale o digitale, chiunque ne sia autore e ovunque si svolga il lavoro: nelle sedi, nei cantieri, presso terzi, in trasferta e sui canali digitali; valutare il rischio di tali condotte e prevenirle con misure dedicate; formare tutti i livelli dell'organizzazione alla loro prevenzione e gestione; mettere a disposizione canali di segnalazione anonimi e riservati, accessibili anche a chi intrattiene rapporti professionali con la società; gestire ogni segnalazione con tempestività e riservatezza; proteggere da qualsiasi ritorsione chi segnala in buona fede, garantendo, quando richiesto, pieno supporto; verificare periodicamente, in forma anonima, l'esperienza diretta delle persone.

3.8. Comunicare l'impegno e contribuire a cambiare il settore

Dichiarare in modo trasparente, nella comunicazione interna ed esterna, marketing e pubblicità compresi, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e sostenere l'empowerment femminile; rappresentare persone di generi diversi nei ruoli tecnici e di responsabilità, evitare gli stereotipi e sottoporre i materiali pubblicati a revisione periodica; promuovere nelle scuole e nelle università l'interesse per le discipline tecnico-scientifiche e per le professioni dell'ambiente costruito, con un'attenzione particolare alla componente femminile; dare visibilità, con il loro consenso, al lavoro delle professioniste che operano con la società.

4. OBIETTIVI

Gli impegni della Direzione sono orientati a produrre, entro il triennio, i risultati che seguono:

- una presenza femminile crescente nei ruoli tecnici qualificanti e nelle posizioni di responsabilità;
- nessuna differenza retributiva riconducibile al genere a parità di ruolo, responsabilità, competenze ed esperienza;
- processi di selezione, valutazione e crescita in cui la composizione di genere dei candidati e degli assunti sia nota, monitorata e priva di squilibri non giustificati e controllati;
- rientri da congedo fluidi e senza penalizzazioni di ruolo, retribuzione o prospettive;
- regole di flessibilità conosciute e utilizzate da tutte le persone, adeguate alle esigenze che esse stesse dichiarano;
- un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta a suo agio, privo di molestie, abusi e discriminazioni, e in cui chi segnala sia ascoltato e protetto;
- un personale che conosce la presente Politica e tutti i suoi strumenti, dai vertici ai nuovi ingressi, e che ne applichi quotidianamente i principi;

La loro misurazione è affidata agli indicatori del Piano Strategico e al riesame annuale del Sistema.

Revisione No.	Emissione	Data	Controllo	Data	Approvazione	Data
01	Lori	14 SET 26	Bonati	14 SET 26	Bonati	14 SET 26

B&B | Progetti

Versione	Emissione	Codice
00	19 GIU 2024	MS 1.19.7.4.3

Nome documento		
061_001_PDG_DOC_Politica per la Parità di Genere_R01		
Customer	Project Description	ID Project
Progetto interno	Documento di Politica per la Parità di Genere	-
Project name		Underproject No.
UNI/PdR 125:2022		-

5. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

Coerentemente con il Piano di Comunicazione, la diffusione della presente Politica si articola su due livelli, interno ed esterno.

Internamente, la Politica per la Parità di Genere e i relativi aggiornamenti sono comunicati a tutte le persone che lavorano con e per B&B Progetti tramite e-mail, sito web aziendale e Welcome Book. La diffusione avviene a ogni revisione del documento e all'ingresso di ogni nuova persona.

Esternamente, la Politica è pubblicata sul sito web e resa disponibile in modo continuativo a tutte le parti interessate esterne, con aggiornamento a ogni revisione del documento.

6. IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO

B&B Progetti verifica l'efficacia dell'approccio adottato attraverso strumenti di valutazione dedicati: survey periodiche anonime rivolte al personale, con lettura dei risultati per genere nel rispetto dell'anonimato, analisi quantitative dei dati HR disaggregati per genere, audit interni condotti dal Comitato Guida. Questi strumenti consentono l'identificazione sistematica, sia qualitativa che quantitativa, dei progressi conseguiti e delle criticità residue.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è responsabile del monitoraggio continuo dell'implementazione della Politica, della revisione periodica degli obiettivi quantitativi e della formulazione di azioni correttive o migliorative. Il Comitato si riunisce con cadenza almeno annuale e presenta alla Direzione un report sui progressi conseguiti, includendo analisi degli scostamenti rispetto ai target e proposte di intervento.

7. INTEGRAZIONE CON IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

La presente Politica entra a far parte del Sistema di Gestione Integrato di B&B Progetti, che comprende già le certificazioni ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e UNI/PdR 74:2019, e ne condivide strumenti, responsabilità e ciclo di riesame. La Politica è, infine, coerente con la scelta di Società Benefit, che impegna B&B Progetti a operare in modo responsabile e trasparente anche nei confronti delle persone che lavorano con la società.

Revisione No.	Emissione	Data	Controllo	Data	Approvazione	Data
01	Lori	14 SET 26	Bonati	14 SET 26	Bonati	14 SET 26

B&B | Progetti

Versione	Emissione	Codice
00	19 GIU 2024	MS 1.19.7.4.3

Nome documento		
061_001_PDG_DOC_Politica per la Parità di Genere_R01		

Customer	Project Description	ID Project
Progetto interno	Documento di Politica per la Parità di Genere	-
Project name		Underproject No.
UNI/PdR 125:2022		-

Milano, lì 14 settembre 2026

Il Presidente del Consiglio di
Amministrazione

Rag. Michele Bonati

B&B Progetti S.B. S.r.l.

Sede Legale:

Via A.C. Fumagalli 3
20143 Milano


C.F. e P.IVA 06650400960

Ai sensi del "Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio" del 27 aprile 2016, informiamo che i dati contenuti nel presente documento sono trattati nel rispetto della vigente normativa.

Revisione No.	Emissione	Data	Controllo	Data	Approvazione	Data
01	Lori	14 SET 26	Bonati	14 SET 26	Bonati	14 SET 26

B&B | Progetti

Versione	Emissione	Codice
00	19 GIU 2024	MS 1.19.7.4.3

SAVE PAPER - THINK BEFORE PRINTING - Rispetta l'ambiente: se non ti è necessario, non stampare questo documento.