Firenze, 30 giugno 2026

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

In Beta Progetti srl riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' (creazione delle leadership all'interno dell'azienda), maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di Parità di Genere in Beta Progetti è alla base della strategia human capital, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti Beta Progetti, e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, tra cui fornitori e clienti, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HRO per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

Beta Progetti si impegna a valutare e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, Beta Progetti si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

2. Sistema annuale di valutazione della Performance

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Beta Progetti si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

Beta Progetti si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.



Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche.

Infine, Beta Progetti si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Beta Progetti promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di ricerca del personale e del relativo impiego avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

Beta Progetti fa sì che donne e uomini, in egual misura compatibilmente con la dimensione media aziendale, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

5. Definizione politiche retributiva di breve (MBO) e medio-lungo

La politica di remunerazione di Beta Progetti contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli assimilabili per responsabilità e complessità.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

Beta Progetti si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona. L'azienda, inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, Beta Progetti si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

7. Conclusione del rapporto di lavoro

Beta Progetti si è dotata di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

8. Misurazione KPI

Beta Progetti adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata.

L'azienda ha definito indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. L'azienda garantisce l'aggiornamento periodico del quadro di indicatori