



POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

SGAI s.r.l. Studio di Geologia Applicata e Ingegneria di E. Forlani & C. (d'ora in poi, in breve, SGAI) è stata fondata nel 1961 dal geologo Edmondo Forlani (Duccio) inizialmente come "Studio di Geologia Applicata e Ingegneria di Edmondo Forlani" e solo nel 1982 è stata trasformata in società di capitali con la denominazione sociale completa ancora oggi vigente.

Specializzata negli ambiti della geologia e della geotecnica, con l'inserimento in azienda dei figli, Ing. Andrea Forlani e Ing. Filippo Forlani, con il ruolo di Direttori Tecnici, a partire dalla fine degli anni '90 la società inizia una fase di trasformazione ed ampliamento, grazie all'introduzione di discipline ingegneristiche via via più specialistiche, quali la progettazione strutturale di gallerie, ponti e viadotti, ferrovie, autostrade, porti e aeroporti, dighe, discariche, oltre allo sviluppo di un settore interamente dedicato alla ricerca idrogeologica, allo studio delle acque e alla progettazione di impianti di distribuzione e imbottigliamento, fornendo consulenza ai più rinomati marchi italiani di acque minerali e di impianti termali. L'apertura verso nuove tecnologie, l'utilizzo di software avanzati e un approccio manageriale orientato alla costruzione di solide relazioni professionali ed interpersonali con altri partner leader del mercato ha portato SGAI ad essere oggi un indiscusso marchio di eccellenza nel panorama della ingegneria civile italiana.

Pur avendo già maturato notevoli esperienze sui mercati esteri, soprattutto nell'ambito della progettazione geotecnica per grandi opere infrastrutturali, nel 2012 il CdA di SGAI (interamente rappresentato dalla famiglia Forlani, a cui negli anni 2000 si è aggiunta anche la terza figlia, Dott.ssa Francesca Forlani, entrata in azienda con il ruolo di Direttore Finanziario), decide di costituire una succursale a Tirana, SGAI Balcani, con l'obiettivo di trasformare la sede secondaria in un trampolino di lancio della tecnica ingegneristica italiana non solo nell'area Balcanica, ma da lì, anche verso l'area del Medio Oriente.

La scomparsa del fondatore dell'azienda, nonché Presidente Dott. Edmondo Forlani, nel dicembre del 2021, ha rappresentato un ulteriore spartiacque tra la vecchia e la nuova generazione, sia da un punto di vista tecnico/tecnologico sia da un punto di vista strategico.

Il riassetto dei ruoli di rappresentanza della società, ora ripartito equamente tra i figli Andrea, Filippo e Francesca, ha reso possibile una gestione più dinamica dell'azienda e una strategia di sviluppo commerciale ancora più orientata all'esplorazione di nuove opportunità.

Quello che invece non è andato perduto nel passaggio generazionale, ma è stato al contrario fortemente difeso e sostenuto è l'attenzione alla qualità del progetto, allo studio del background e del territorio in cui un'opera (esistente o nuova) è ubicata, l'attenzione al valore aggiunto che una progettazione esperta può garantire al Committente (sia esso pubblico o privato).

Altrettanto fondamentale è il forte legame con il territorio: nata come realtà locale, l'ambizione del fondatore Duccio Forlani è sempre stata quella di creare una società che potesse divenire polo di attrazione per giovani risorse residenti nell'area romagnola, così da permettere loro di affermarsi nel mondo professionale senza dover necessariamente abbandonare la propria terra, i propri affetti, le proprie origini.

La sinergia innescata con i principali istituti universitari di Emilia Romagna e Marche, nonché quelli della confinante Repubblica di San Marino, presso la quale peraltro l'Ing. Forlani Filippo è docente, ha reso così possibile l'attivazione di una relazione bilaterale che consente agli studenti di effettuare tirocini presso SGAI e a SGAI di selezionare tra gli studenti più meritevoli le nuove leve su cui investire per l'avvenire.

Il mantenimento di un elevato standard di qualità del prodotto e della consulenza è, infatti, possibile anche grazie alla creazione di un team di lavoro qualificato e motivato, ambizioso e votato alla crescita aziendale, poiché essa si traduce in una correlata crescita personale: il valore attribuito alle persone, la capacità di farle crescere sul campo e nel tempo, l'opportunità offerta loro di contribuire all'idea progettuale, la flessibilità nella gestione del lavoro per meglio rispondere alle esigenze delle famiglie, sono solo alcuni degli elementi che hanno contribuito a far crescere una squadra coesa e vincente.

Il binomio competenza e dinamismo, innovazione tecnologica e conoscenza del territorio si è rilevato essenziale per affrontare le sfide che l'accelerazione di questo secolo presenta agli imprenditori.

Del resto viaggiare in Italia e nel mondo e sentirsi orgoglioso di aver contribuito alla costruzione di un'opera infrastrutturale rappresenta il sogno di chi si occupa di ingegneria civile: consente di conoscere e comprendere le



criticità e di sviluppare l'approccio critico necessario per risolverle, introducendo un valore aggiunto dato dalla sinergia tra discipline trasversali.

L'obiettivo di crescita di SGAI non è, quindi, esprimibile solo in termini di aumento di fatturato e di quote di mercato, ma anche e soprattutto in termini di relazioni, di creazione di una rete interpersonale, di una equipe professionale che possa portare avanti l'eccellenza nel tempo, senza dover accettare compromessi, senza dover rinunciare alla propria indipendenza e autorevolezza.

La visione aziendale, quindi, è orientata ad un approccio formativo per le generazioni presenti e future e alla creazione di un polo d'eccellenza la cui identità possa andare a beneficio di tutta la comunità locale.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SGAI ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale non solo delle donne, ma del genere meno rappresentato, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile e/o del genere minoritario.

Il conseguimento della certificazione per SGAI rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SGAI, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA

CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale SGAI concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne/del genere meno rappresentato al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di SGAI ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

SGAI si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;



- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da SGAI sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Posto che l'assunzione di nuove risorse deve rispondere ad uno specifico e rilevato fabbisogno operativo /strategico, precedentemente rilevato sulla base di una attenta analisi del carico di lavoro e delle risorse disponibili in azienda, la Direzione si è impegnata a:

- pubblicare le proprie offerte di lavoro sul sito web aziendale e su portali dedicati al recruitment al fine di garantire la maggiore visibilità possibile all'annuncio;
- a valutare ogni CV, profilo o richiesta ricevuta e a offrire una opportunità di primo colloquio a chiunque, indipendentemente dal proprio genere, nazionalità, età, etc. abbia un profilo corrispondente a quello ricercato;
- definire in maniera chiara e trasparente tutti i requisiti che la figura ricercata deve possedere (Job description) in termini di istruzione, titolo accademico, conoscenze tecniche specialistiche e generali, conoscenze linguistiche ed informatiche, esperienza pregressa, attitudini ed esigenze, affinché sia chiaro che l'eventuale esclusione di un/una potenziale candidato/a dipende solo ed esclusivamente da fattori oggettivi e non da fattori soggettivi e discriminatori;
- disporre la redazione di una scheda di profilazione di ogni candidato, la cui compilazione consentirà di eseguire una valutazione analitica, oggettiva e suffragata da dati certi per favorire il massimo livello possibile di trasparenza;
- a garantire che vengano consentite pari opportunità alle candidate di genere femminile e/o del genere meno rappresentato e che vengano, pertanto, adottati strumenti di flessibilità che possano favorire nel miglior modo possibile la conciliazione del lavoro con la vita privata, l'educazione dei figli, l'assistenza verso familiari malati, etc.;
- a evitare che in sede di colloquio possano essere richieste al/candidato/a informazioni di carattere personale e riservato su argomenti quali credo religioso, orientamento politico, orientamento sessuale, intenzione di avere o meno figli e qualsivoglia altra informazione che potrebbe condizionare la selezione del personale e, comunque, inibire l'instaurazione di un colloquio basato su principi di equità, professionalità ed imparzialità.

Gestione della carriera

La Direzione si impegna a favorire la crescita professionale all'interno dell'azienda sia in linea verticale (a seguito dell'acquisizione di un più elevato grado di specializzazione in un settore specifico o per aver dimostrato competenze ed abilità organizzative e manageriali, mediante ascesa a ruoli di livello superiore, con conseguente incremento di responsabilità e di salario) sia in linea orizzontale (a seguito dell'acquisizione di competenze trasversali a quelle specifiche per le quali il soggetto può essere stato assunto, che possano favorire l'affidamento di ruoli alternativi e/o



aggiuntivi rispetto a quello originariamente proposto, con conseguente adeguamento della propria posizione retributiva in ragione della quantità e della tipologia di mansioni svolte).

A tal fine l'azienda si rende disponibile a sponsorizzare a tutti i dipendenti/collaboratori (senza alcuna forma di discriminazione per genere, età, nazionalità, etc. del richiedente) corsi di formazione specialistica, previa condivisione con la Direzione di un piano formativo, degli obiettivi che con esso si intendono raggiungere e del beneficio che tale know how potrà garantire all'azienda.

La Direzione, ogni qualvolta si presentasse l'opportunità di inserire in organico risorse umane per ricoprire ruoli vacanti di tipo organizzativo/gestionale/manageriale/direttivo si impegna, altresì, a svolgere una preventiva ricerca interna all'organico esistente per valutare se tale ruolo possa/voglia essere ricoperto da dipendenti/collaboratori/collaboratrici già inseriti/e in azienda le cui capacità professionali ed i cui requisiti oggettivi possano rendere la posizione appetibile e di interesse.

La Direzione, fatto salvo il grado di urgenza con cui si po' rendere necessario introdurre in organico persone aventi un ruolo/mansione non ricoperti da nessuno dei dipendenti della società, si rende disponibile ad investire sulla formazione del personale che, avendo manifestato interesse per svolgere quello specifico ruolo/servizio, possa essere privilegiato rispetto ad una risorsa esterna.

Equità salariale

La Direzione si impegna a garantire equità retributiva verso il personale assunto, commisurando il salario all'effettiva competenza ed esperienza, al ruolo assunto in azienda, all'orario di lavoro, ovvero determinandolo sulla base di elementi oggettivi, escludendo qualsiasi forma di discriminazione in base a genere, nazionalità, etc.

La Direzione, inoltre, si impegna ad adottare un principio meritocratico per valorizzare le risorse che per competenza, professionalità, disponibilità, grado di efficienza, livello di autonomia raggiunto nella gestione del lavoro, etc. vengano ritenute meritevoli di un incremento salariale e/o di un riconoscimento economico di tipo premiante, ricorrendo anche a benefit e a strumenti di welfare, garantendo che tale processo si baserà sempre ed unicamente sul risultato raggiunto e mai su fattori di tipo soggettivo e discriminante.

Promuove, infine, un programma di welfare che considera le esigenze delle persone di ogni genere ed età con un concreto sostegno alla spesa sostenuta per le esigenze personali e familiari, in aggiunta ai servizi già offerti dalla CadiProf, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori degli studi professionali.

Genitorialità, cura

Orientata alla creazione di una realtà professionale di alto livello che possa rimanere radicata nel territorio della Valconca, la Direzione sostiene la genitorialità e la cura dei familiari, mettendo a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici vari strumenti atti a favorire la famiglia nel senso più ampio possibile del termine.

Sebbene il ritmo della professione ingegneristica sia talvolta molto elevato, per poter ottemperare alle scadenze imposte dai Committenti per la gestione dei progetti, non di meno la Direzione ha accolto con entusiasmo l'istituto del lavoro agile o smart working per consentire una adeguata conciliazione degli impegni professionali con quelli della vita privata.

E' stata inoltre predisposta una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo (sia esso di maternità, paternità o di altra natura);

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La Direzione si impegna a:

- rinnovare l'accordo sottoscritto con le Parti Sociali durante il periodo Covid per favorire e garantire l'accesso allo smart working a chi ne faccia richiesta;
- concedere il part -time (almeno in via temporanea) a chi ne avesse necessità per gravi impedimenti familiari, mediante la sottoscrizione di accordi specifici;
- a garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e/o comunque favorendo i lavoratori che abbiano aderito al part-time, garantendo ne così la loro partecipazione;



- ad accogliere con comprensione, salvo casi di estrema impossibilità, richieste di permessi o ferie, sopraggiunti anche senza o con poco preavviso, in deroga alle programmazioni aziendali, laddove dettati da motivi familiari oggettivi, proprio al fine di non compromettere il delicato equilibrio relazionale che si cerca di instaurare con ogni dipendente/collaboratore/collaboratrice, al fine di farlo/a sentire parte integrante non solo dell'azienda, ma anche di una "famiglia" aziendale che, sulla base di un rapporto fiduciario, cerca di favorire il più possibile un clima di unione, sinergia e rispetto reciproci.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La Direzione ha adottato procedure aziendali atte a individuare, prevenire ed immediatamente correggere il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) nel rispetto degli obblighi di tutela della Salute e della Sicurezza sul Luogo di Lavoro.

Ha previsto una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza annuale, sulla sensibilizzazione verso i temi della non violenza e della non discriminazione, e sulla non tolleranza rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni espressione.

Ha previsto una metodologia di segnalazione, in forma anonima, di questa tipologia di accadimenti a tutela dei lavoratori/delle lavoratrici.

Ha pianificato e attuato delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se abbiano vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che possano aver provocato disagio o turbamento, all'interno dell'azienda o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno di essa.

Tenta di assicurare, mediante la divulgazione del proprio codice etico e di condotta che venga prestata la massima attenzione al decoro, al linguaggio e al comportamento, sensibilizzando una comunicazione verbale, para-verbale e non verbale il più possibile gentile e neutrale.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Ultimo aggiornamento
Morciano di Romagna, 13/03/2026