

POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

La **TECNOEDILE S.R.L.** introducendo nella propria realtà organizzativo-gestionale un Sistema di Gestione per la Parità di Genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022 per il seguente campo di applicazione:

MISURE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO PER: COSTRUZIONI E MANUTENZIONE DI STRADE, ACQUEDOTTI E FOGNATURE. POSA IN OPERA DI CAVIDOTTI.

SETTORE EA: 28

adotta una Politica per la Parità di Genere, ovvero gli indirizzi e gli obiettivi generali che costituiscono l'opportunità per perseguire la propria Mission aziendale.

Mission aziendale

Creare un ambiente lavorativo inclusivo e mirato a ridurre le disuguaglianze di genere, sensibilizzando le persone alla comunicazione e ai temi del *gender diversity*.

Principi e Valori

La scelta dell'Azienda, di agire in accordo ai principi della Parità di Genere nasce dall'esigenza di voler dimostrare una gestione in linea con i requisiti della Prassi di Riferimento e le principali Norme e Leggi del settore, concretizzandolo attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione, monitorando gli obiettivi di crescita e miglioramento dell'organizzazione.

Inoltre, per la formulazione degli scopi generali della politica ambientale l'Impresa si ispira ai principi, ai valori e agli obiettivi contenuti nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU. Uno di questi obiettivi consiste nel raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne, garantendo a quest'ultime la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership nel contesto lavorativo

Impegni

Per applicare la Politica per la Parità di Genere, l'Azienda si impegna verso il suo personale a:

- diffondere la cultura della diversità e della pari opportunità, credendo nel valore aggiunto che ogni persona possa apportare;
- monitorare periodicamente gli indicatori relativi alla parità di genere al fine di definire quali azioni adottare per il superamento o il raggiungimento dei propri obiettivi
- applicare specifiche procedure per la gestione del personale, applicabili in tutte le fasi di rapporto di lavoro, con riguardo particolare al processo di selezione;
- applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire le parità di genere
- riconoscere l'importanza dell'equilibrio tra la vita lavorativa e quella privata, adottando programmi e iniziative per la genitorialità e reintegro al lavoro post maternità/paternità
- applicare politiche di prevenzione a qualsiasi forma di abuso o molestia sui luoghi di lavoro
- diffondere la cultura del linguaggio di genere.

Obiettivi

Gli Obiettivi fissati dalla Direzione e ispirati alla Mission aziendale sono:

- Incrementare Servizi e Procedure dedicati alla tutela della Genitorialità
- Sviluppare attività di supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione
- Creare un ambiente lavorativo dove non sussistono differenze di genere

Strategia

La Direzione, assumendo come riferimento per le proprie scelte la Mission e la Politica per la Parità di Genere, ad avvio implementazione del SGPG e, successivamente, in concomitanza dell'attività di Revisione Periodica, fissa Obiettivi specifici e misurabili ed elabora un Piano Strategico.

Il Piano Strategico prevede, per ogni obiettivo fissato, l'assegnazione dei termini temporali di raggiungimento, delle risorse economiche e materiali a ciò necessarie. Lo stato di raggiungimento degli obiettivi per la Parità di Genere è monitorato attraverso la sorveglianza dell'andamento di opportuni Indicatori di prestazione definiti per Area.

La Direzione si identifica nell'Amministratore Unico (AU) Sig. Oliviero Marco, con la responsabilità di eseguire periodici riesami finalizzati a valutare lo stato di raggiungimento degli Obiettivi fissati e, in generale, la conduzione e l'efficacia globale del SGPG.

A tale scopo, è anche attuato un sistema di Audit interni affidato ad una Società esterna di consulenza certificata.

Per tale gestione è stato istituito il Comitato Guida, che collabora e coopera per il raggiungimento degli Obiettivi aziendali e l'attuazione del Piano Strategico. Tale Comitato è volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione.

POLITICHE SPECIFICHE COLLEGATE ALLA PARITÀ DI GENERE

1. PROCESSO GESTIONE DEL PERSONALE, SELEZIONE E ASSUNZIONE

La **TECNOEDILE S.R.L.** si impegna a selezionare e assumere persone con diverse esperienze 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, si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. EQUITÀ RETRIBUTIVA

La politica di remunerazione della **TECNOEDILE S.R.L.** contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere e una pari opportunità di crescita.

Inoltre, promuove azioni e comportamenti rispondenti alla cultura dell'Organizzazione, 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 attribuite, 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 di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

3. MISURAZIONE KPI

La **TECNOEDILE S.R.L.** adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard di controllo, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della situazione aziendale. Questa dashboard viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato.

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

TECNOEDILE S.R.L. si adopera per migliorare il Bilanciamento Vita-Lavoro, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- ✚ pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa
- ✚ orario Flessibile in ingresso e in uscita
- ✚ smart working e altre forme di lavoro da remoto
- ✚ Facilitazione al trasferimento di sere

5. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

TECNOEDILE S.R.L. si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi relativi alla Parità di Genere. 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. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, l'azienda 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.

Brendola (VI), 23/01/2026

L'ORGANO AMMINISTRATIVO
TECNOEDILE S.R.L.