

## PdR125-POL-001 — Politica per la Parità di Genere

<b>PROFESSIONISTI ASSOCIATI Srl</b>	<b>Politica per la Parità di Genere</b> SGPdG — UNI/PdR 125:2022	<b>Codice</b>	<b>PdR125-POL-001</b>
<b>Versione</b>	Rev. 00	<b>Data emissione</b>	09/12/2025
<b>Redatto da</b>	RSGI / Comitato Guida	<b>Approvato da</b>	<b>LUIGI FACCIO</b>

### 1. DICHIARAZIONE DI PRINCIPIO

EDIL FACCIO S.R.L. riconosce che la parità di genere, la diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) costituiscono valori fondamentali e fattori strategici di competitività, innovazione e benessere organizzativo. Con la presente Politica, l'Alta Direzione dichiara il proprio impegno formale e irrevocabile a creare, mantenere e migliorare continuamente un ambiente di lavoro in cui ogni persona — indipendentemente dal genere, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dall'origine, dalla religione, dall'età e da ogni altra caratteristica personale — possa esprimere pienamente il proprio potenziale professionale e umano.

La presente Politica è emessa ai sensi della UNI/PdR 125:2022 — Linee guida per il Sistema di Gestione per la Parità di Genere e si integra pienamente con i valori aziendali, il Codice di Condotta e il Piano Strategico SGPdG.

### 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutta l'organizzazione di EDIL FACCIO S.R.L. — personale dipendente, collaboratori, consulenti, stagisti, fornitori e visitatori — in tutti i siti e contesti operativi, inclusi ambienti digitali e trasferte. Ogni soggetto che opera per conto o nell'interesse dell'organizzazione è tenuto al rispetto dei principi enunciati.

### 3. IMPEGNI SPECIFICI DELLA DIREZIONE

#### 3.1 Parità di accesso e di trattamento

- Garantire pari opportunità di accesso al lavoro, alla formazione, alla carriera e alla retribuzione per tutti i generi
- Adottare processi di selezione e assunzione gender-neutral, basati esclusivamente su competenze e merito
- Assicurare che i criteri di valutazione delle prestazioni siano uniformi e trasparenti per tutti i generi

#### 3.2 Equità retributiva

- Monitorare annualmente il Gender Pay Gap (GPG) per livello/mansione con target < 10%
- Garantire parità di accesso alla retribuzione variabile (bonus/MBO) e ai programmi di welfare aziendale
- Adottare piani di adeguamento retributivo in presenza di differenziali ingiustificati

#### 3.3 Opportunità di crescita e rappresentanza

- Promuovere la presenza equilibrata di tutti i generi nelle posizioni manageriali e di leadership
- Assicurare pari accesso ai programmi di sviluppo professionale, mentoring e formazione
- Includere obiettivi di parità di genere nei sistemi di valutazione del management

### 3.4 Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- Tutelare e valorizzare la genitorialità in tutte le sue forme (maternità, paternità, adozione, affidò)
- Promuovere attivamente l'utilizzo del congedo di paternità oltre i minimi di legge
- Garantire misure di flessibilità (smart working, orario flessibile, part-time reversibile) accessibili equamente

### 3.5 Prevenzione di molestie e discriminazioni

- Adottare e mantenere aggiornato un Piano Anti-Molestia con politica di tolleranza zero
- Garantire un canale di segnalazione anonima (whistleblowing) accessibile a tutto il personale
- Assicurare un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e psicologicamente sano per tutti

## 4. GOVERNANCE E RISORSE

L'Alta Direzione designa il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGI) quale presidio organizzativo dedicato al monitoraggio, all'attuazione e al miglioramento continuo del SGPdG. Il Comitato Guida, composto da rappresentanti di tutti i livelli aziendali e bilanciato per genere, supporta il RSGI nelle attività di pianificazione e comunicazione. L'organizzazione stanZIA annualmente un budget dedicato alle attività DEI, proporzionale alle proprie dimensioni e capacità.

## 5. COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO

La presente Politica è comunicata a tutto il personale al momento dell'assunzione e ad ogni aggiornamento, pubblicata sul sito web aziendale e resa accessibile a tutti gli stakeholder. L'efficacia del SGPdG è monitorata annualmente attraverso i KPI definiti nella UNI/PdR 125:2022, con reporting al Riesame della Direzione. I risultati consolidati sono comunicati al personale in forma aggregata.

## 6. MIGLIORAMENTO CONTINUO

L'organizzazione si impegna al miglioramento continuo del SGPdG, aggiornando la presente Politica almeno ogni 2 anni o a fronte di modifiche normative, organizzative o di contesto rilevanti. Il raggiungimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 e il suo mantenimento rappresentano obiettivi permanenti dell'organizzazione.

### DICHIARAZIONE DELL'ALTA DIREZIONE

Con la firma della presente Politica, l'Alta Direzione di EDIL FACCIO S.R.L. conferma il proprio impegno personale e istituzionale verso la parità di genere, dichiarando che qualsiasi forma di discriminazione, molestia o pregiudizio di genere è incompatibile con i valori aziendali e sarà trattata con la massima severità.

Alta Direzione [Nome e Cognome]	RSGI [Nome e Cognome]	Data [GG/MM/AAAA]
LUIGI FACCIO	SONIA FIN	09/12/2025

## 7. INDICE DELLE REVISIONI

REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDATTO	APPROVATO
00	09/12/2025	Prima emissione	Prof. Associati Srl	LUIGI FACCIO
01				

02				
----	--	--	--	--

**PROPRIETÀ INTELLETTUALE**

Documento riservato — Professionisti Associati Srl. I campi [ ] devono essere personalizzati prima dell'emissione. Vietata la riproduzione non autorizzata. Codice: PdR125-POL-001 Rev. 00.