



Politica per la parità di genere

L'organizzazione, al fine di garantire il raggiungimento della parità di genere attraverso l'integrazione, la valorizzazione e la tutela della diversità ha deciso di adottare la presente Politica per la parità di genere. A tale scopo ha deciso di definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui renderà conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate. La GP ha deciso di fare riferimento ai KPI di cui al punto 5 della prassi UNI/PdR125:2022, che costituiranno una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati. La presente politica di parità di genere aziendale è:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Alla luce di quanto sopra l'azienda si impegna a:

- garantire una selezione del personale basata esclusivamente su requisiti oggettivi legati alle capacità, alla formazione e all'esperienza dei candidati perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. 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 ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.
- Assicurare equità relativamente all'inquadramento contrattuale e salariale.
La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere, avendo come punto di riferimento prima di tutto il CCNL applicato;
- Permettere a tutti i dipendenti uguali possibilità di fare carriera attraverso la definizione di criteri oggettivi basati sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Nei processi di sviluppo della carriera, infatti, si punta ad un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. Giuliani Piero S.r.l. si impegna, quindi, affinché donne e uomini, in egual misura, 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.
- Garantire l'accesso alla formazione a tutti i dipendenti attraverso il coinvolgimento, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia delle donne che degli uomini in almeno un corso di formazione all'anno;
- Mettere a disposizione dei dipendenti strumenti che permettano di conciliare le esigenze familiari e personali con il lavoro;
- Attivare un meccanismo per la segnalazione anonima degli abusi;
- Favorire la costruzione di un ambiente lavorativo sereno e collaborativo attraverso la promozione di un linguaggio corretto e rispettoso.

La direzione ritiene che la diversità sia un valore aggiunto che può aiutare l'azienda a crescere in termini economici e umani e considera essenziale comunicare questo valore sia all'interno che all'esterno della stessa. Per questo motivo, oltre a pubblicare la presente politica sul proprio sito, si

impegna a diffondere la cultura della parità di genere presso i propri dipendenti e all'esterno presso le parti interessate.

Ciò premesso, i Responsabili sono tenuti a intervenire di fronte a violazioni dei suddetti principi, anche avvalendosi del supporto delle competenti funzioni di risorse umane delle Società.

In questo quadro, è richiesto a ciascun Responsabile di:

- riconoscere le diversità presenti all'interno dei team;
- comprendere il diverso e specifico contributo che ciascun componente del team può esprimere, premiandone il merito in tutti i processi di valutazione;
- creare la condizione organizzativa per cui ciascun componente del team possa esprimere il proprio contributo e il proprio potenziale anche nel rispetto di esigenze personali di conciliazione e Work life integration, creando un clima aperto all'espressione di tutte le componenti;
- assicurare che sia garantita l'equità di trattamento, l'inclusione e la non discriminazione nei luoghi di lavoro a ogni livello e intervenire prontamente ogni qualvolta venga a conoscenza di comportamenti che non garantiscono il rispetto dell'altro;
- promuove, a cascata tra i propri collaboratori, i suddetti principi.

PISA, 31/05/2023

La Direzione

GIULIANI PIERO S.R.L.
IMPRESA COSTRUZIONI GENERALI
VIA M. STERPULINO 8 - 11 - 13 - 15
56121 - OSPEDALETTO (PISA)
TEL. (050) 985166 - FAX (050) 985277
CODICE FISCALE E P. IVA 01940350505