



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

**Allegato al
MPG**

Aggiornato il: 27/01/2025

LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

La STANGALINO COSTRUZIONI crede nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconoscendo, rispettando e valorizzando le diversità delle persone e ritenendo che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle proprie persone. A tal fine si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti ed è condivisa con gli stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di creare e diffondere una cultura di parità di genere con lo scopo di:

- sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno per il progresso dell'Organizzazione;
- garantire nello svolgimento del nostro lavoro rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni persona in tutte le fasi che caratterizzano la "people experience journey";
- favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale senza vincoli di genere;
- valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
- opporsi ed evitare ogni discriminazione illecita, con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
- promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali nell'ambito dei rapporti con Clienti e Fornitori, Comunità e Territori con cui l'azienda opera.

L'obiettivo della STANGALINO COSTRUZIONI è di rendere concreti questi valori, intercalandoli nella realtà aziendale mediante la costruzione di un ambiente sempre più inclusivo e incentivante in modo tale che ciascun lavoratore venga rispettato e valorizzato.

La STANGALINO COSTRUZIONI, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, intende formalizzare un

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Allegato al MPG Aggiornato il: 27/01/2025
---	--	---

percorso miglioramento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra azienda nelle attività di selezione ed assunzione del personale nella prospettiva del miglioramento, segue tali principi:

- La selezione della persona candidata viene esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione considera che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

FORMAZIONE

L'azienda riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie persone in azienda, ponendo particolare attenzione alle tematiche di Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'azienda stessa.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra azienda è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra azienda, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni considera un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente dal genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata assicura la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort

EQUITÀ SALARIALE

La nostra azienda, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'azienda rispetta i seguenti principi:



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**Allegato al
MPG**

Aggiornato il: 27/01/2025

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra azienda intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- Il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra azienda intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

ASCOLTO E COMUNICAZIONE

L'azienda reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo, per questo realizziamo periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale.

RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

La nostra azienda adotta tolleranza zero per ogni forma di abuso, di molestia, vessazione, diffamazione o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni. Le violazioni a tale Politica potranno

STANGALINO COSTRUZIONI



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

**Allegato al
MPG**

Aggiornato il: 27/01/2025

attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.
Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida

CONCLUSIONI

L'azienda rende disponibile la Politica di Parità di Genere applicata "a" e "da" tutti/e in Azienda

La Politica di Parità di Genere con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

Inoltre il Comitato Guida elaborando e implementando il Piano Strategico per la Parità di Genere identifica gli obiettivi da perseguire per raggiungere la Parità di Genere e ne rendiconta l'andamento nel tempo.

Novara, 27/01/2025

Il Comitato Guida

Carlo Stangalino

Federico Picchini

Lorenza Franconi

Valentina Giordano

La Direzione Generale