

DOCUMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE

# Politica per la Parità di Genere

*Dichiarazione d'impegno e principi guida — Conforme a UNI/PdR 125:2022 punto 6.1*

<b>Codice documento</b>	SGPG-POL-01_Rev00
<b>Revisione</b>	00
<b>Data emissione</b>	15/05/2026
<b>Riferimento normativo</b>	UNI/PdR 125:2022
<b>Approvato da</b>	Alta Direzione
<b>Tipo organizzazione</b>	Società di Ingegneria

## Storico delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione modifica	Redatto	Approvato
00	15/05/2026	Prima emissione	RPdG	Alta Direzione

## Dichiarazione d'impegno dell'Alta Direzione

**B.R.I.D.G.E. ENGINEERING SRL**, Società di Ingegneria, riconosce la parità di genere come valore fondamentale e leva strategica per la crescita, l'innovazione e la qualità del proprio lavoro.

Con la presente Politica, l'Alta Direzione assume formalmente l'impegno di promuovere, tutelare e misurare la parità di genere in tutti i processi aziendali, nel pieno rispetto dei principi costituzionali, della normativa nazionale e comunitaria, e della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

*Crediamo che ogni persona — indipendentemente dal genere — debba poter esprimere pienamente il proprio talento, accedere alle stesse opportunità, ricevere un trattamento equo e lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e libero da discriminazioni.*

Questa Politica si applica a tutto il personale della Società — soci, dipendenti, collaboratori e tirocinanti — e si estende, in spirito di coerenza, ai rapporti con clienti, fornitori, partner professionali e a ogni soggetto che entri in relazione con l'organizzazione.

La Politica costituisce parte integrante del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPdG) e trova attuazione attraverso il Piano Strategico, le procedure operative e gli indicatori di prestazione (KPI) descritti nel Manuale del SGPdG (SGPG-MAN-01\_Rev00).

# 1. I nostri principi

La Politica per la Parità di Genere si fonda su sette principi guida, che orientano ogni decisione e comportamento aziendale.

**1**

## **Pari dignità e pari opportunità**

Riconosciamo a tutte le persone pari dignità e pari opportunità di accesso, crescita e contribuzione, senza alcuna distinzione di genere. Ogni decisione che riguarda il personale è basata esclusivamente sulle competenze, sul merito e sui risultati.

**2**

## **Equità retributiva**

Garantiamo parità di trattamento economico a parità di mansione, livello e competenze. La retribuzione, in tutte le sue componenti — base, variabile, benefit — è determinata su criteri oggettivi, trasparenti e verificabili.

**3**

## **Tutela della genitorialità**

Sosteniamo attivamente la genitorialità, riconoscendola come fase di vita preziosa e non come ostacolo alla carriera. Promuoviamo la fruizione del congedo di paternità, accompagniamo il rientro post-maternità con piani strutturati e tuteliamo la continuità del legame professionale.

**4**

## **Conciliazione vita-lavoro**

Adottiamo modalità di lavoro flessibili — smart working, orario elastico, part-time reversibile — come strumenti ordinari per consentire a ogni persona di conciliare le proprie esigenze familiari e personali con la qualità della prestazione professionale.

**5**

## **Valorizzazione del talento femminile in ingegneria**

Operando in un settore storicamente a prevalenza maschile, ci impegniamo attivamente a contrastare gli stereotipi tecnici, ampliare il bacino delle candidature femminili, sostenere percorsi di crescita e leadership delle donne in ambito ingegneristico, anche attraverso partnership con università e network di settore.

**6**

## **Tolleranza zero verso molestie e discriminazioni**

Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione, molestia o abuso fisico, verbale o digitale. Abbiamo predisposto canali di segnalazione riservati e procedure di gestione che garantiscono protezione del segnalante, riservatezza e tempestività della risposta.

## 7

### **Misura, trasparenza e miglioramento continuo**

Misuriamo i nostri progressi con indicatori oggettivi (KPI), li monitoriamo periodicamente, ne rendiamo conto in modo trasparente e ci impegniamo a migliorare anno dopo anno. La parità di genere non è un traguardo da celebrare, ma un percorso da percorrere con costanza.

## 2. Ambiti di applicazione

L'impegno della Società si traduce in azioni concrete nei seguenti ambiti, ciascuno dei quali è disciplinato da una procedura operativa dedicata e monitorato attraverso specifici indicatori.

Ambito	Cosa ci impegniamo a fare
Cultura e comunicazione	Adottare un linguaggio neutro e inclusivo in tutti i documenti, le pubblicazioni, i siti web e i materiali aziendali. Promuovere comportamenti rispettosi delle diversità a ogni livello.
Selezione del personale	Redigere annunci di lavoro neutri rispetto al genere. Garantire processi di selezione strutturati e oggettivi. Vietare domande sullo stato di famiglia, gravidanza o intenzioni genitoriali nei colloqui.
Sviluppo e carriera	Garantire pari opportunità di formazione, crescita e accesso a ruoli di responsabilità. Basare le decisioni di promozione esclusivamente su competenze, performance e potenziale.
Equità retributiva	Eseguire un audit retributivo periodico. Mantenere la differenza salariale a parità di mansione entro la soglia del 10% indicata dalla UNI/PdR 125:2022, con tendenza al progressivo azzeramento.
Genitorialità	Predisporre piani di accompagnamento alle fasi pre, durante e post maternità/paternità. Incentivare la fruizione del congedo di paternità. Mantenere benefit e opportunità durante il congedo.
Conciliazione vita-lavoro	Adottare smart working e flessibilità oraria come modalità ordinarie. Programmare riunioni in fasce orarie compatibili con la vita familiare. Garantire la possibilità di part-time temporaneo e reversibile.
Prevenzione molestie	Mettere a disposizione un canale di segnalazione riservato. Garantire formazione obbligatoria periodica. Tutelare la riservatezza del segnalante e l'intervento tempestivo.
Welfare e benessere	Sviluppare un welfare aziendale attento alle diverse fasi di vita e alle esigenze di tutti i generi. Favorire iniziative di well-being psico-fisico.

### 3. Ruoli e responsabilità

L'attuazione della Politica è responsabilità condivisa di tutta l'organizzazione.

#### Alta Direzione

Approva la Politica, garantisce le risorse necessarie alla sua attuazione, presiede il riesame annuale del Sistema, integra gli obiettivi di parità di genere nelle decisioni strategiche e ne è la prima testimone con il proprio comportamento quotidiano.

#### Referente per la Parità di Genere (RPdG)

Coordina l'attuazione operativa del SGPdG, monitora gli indicatori, raccoglie le segnalazioni, organizza la formazione obbligatoria, cura la comunicazione interna ed esterna sui temi della parità di genere ed è il riferimento per audit interni ed esterni.

#### Tutto il personale

Conosce e applica i principi della Politica nel proprio lavoro quotidiano, partecipa alle iniziative di formazione e sensibilizzazione, segnala eventuali criticità o violazioni attraverso i canali previsti, contribuisce attivamente a mantenere un ambiente di lavoro inclusivo.

#### Clienti, fornitori e partner

Sono invitati a condividere i valori espressi nella presente Politica e a operare nel rispetto degli stessi principi nei rapporti con la Società.

### 4. Come segnalare violazioni o criticità

Chiunque rilevi una violazione della presente Politica, una situazione di discriminazione, molestia o non conformità ai principi enunciati, può segnalarla attraverso i canali dedicati, con la garanzia della massima riservatezza e della protezione contro qualsiasi forma di ritorsione.

Canale	Modalità	Riservatezza
Email dedicata	[indirizzo email da definire — es. paritadigenere@società.it]	Accesso limitato al RPdG
Modulo cartaceo	Disponibile in sede in busta chiusa indirizzata al RPdG	Apertura in presenza del segnalante
Colloquio diretto	Su richiesta, con RPdG o Alta Direzione	Verbalizzazione concordata
Canale terzo (whistleblowing)	[indicare se attivato — es. consulente esterno indipendente]	Anonimato garantito

Tutte le segnalazioni sono trattate con tempestività secondo la procedura PR 05 — Prevenzione Molestie e Whistleblowing. La Società garantisce la protezione del segnalante e l'avvio di azioni correttive, fino alle misure disciplinari previste dalla normativa e dal CCNL applicato.

## 5. Riesame e aggiornamento



La presente Politica è oggetto di riesame almeno una volta l'anno da parte dell'Alta Direzione, in occasione del Riesame della Direzione del SGPdG. Revisioni straordinarie sono attivate in caso di significative modifiche normative, cambiamenti organizzativi o esiti degli audit interni che ne evidenzino la necessità.

La Politica è pubblicata sul sito web istituzionale della Società ed è messa a disposizione di tutto il personale e delle parti interessate. Ogni modifica è comunicata tempestivamente.

## 6. Approvazione e firma

Con la sottoscrizione del presente documento, l'Alta Direzione di [DENOMINAZIONE SOCIETÀ] adotta formalmente la Politica per la Parità di Genere e si impegna a darle piena attuazione.

<b>Luogo e data</b>	<u>Foggia, 15/05/2026</u>
---------------------	---------------------------

Ruolo	Nome e Cognome	Firma
Legale Rappresentante / Alta Direzione	<u>Ferdinando Costantino</u>	
Referente per la Parità di Genere	<u>Paola Aprile</u>	

*La Politica entra in vigore alla data della sua sottoscrizione ed è diffusa contestualmente a tutto il personale e pubblicata sul sito web della Società.*