# FIGECO S.R.L.



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione**

**Figeco Srl**, riconosce la parità di genere come un valore strategico e un fattore determinante per la crescita sostenibile dell'azienda.

In coerenza con lo scopo del proprio Sistema di Gestione, l'organizzazione si impegna a:

- garantire pari opportunità di accesso, presenza e crescita professionale per donne e uomini;
- valorizzare le diversità presenti nei ruoli aziendali;
- promuovere processi che favoriscano l'empowerment femminile e la partecipazione attiva delle donne nelle attività di business e nei processi decisionali.

L'azienda orienta i propri sforzi nelle aree previste dalla UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita e inclusione
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità e cura

**Figeco Srl** considera la parità di genere non solo un valore sociale riconosciuto nel contesto europeo, ma anche un elemento che rafforza la competitività e la qualità del proprio operato nel settore edile.

**2. Risultati attesi e soddisfazione delle parti interessate**

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete, misurabili e coerenti con gli indicatori della UNI/PdR 125:2022.

Le donne presenti in azienda rappresentano le principali parti interessate: le politiche adottate devono generare benefici reali e percepibili lungo tutto il loro ciclo di vita professionale.

**Figeco Srl** osserva con attenzione i seguenti ambiti:

- Selezione e assunzione
- Gestione della carriera e mobilità interna
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione vita-lavoro
- Prevenzione di abusi e molestie

Per ciascun ambito sono definite politiche specifiche e obiettivi misurabili inseriti nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

**POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**

1. Selezione e assunzione (Recruitment)

**Figeco Srl** garantisce processi di selezione equi, trasparenti e privi di discriminazioni. I principi adottati sono:

- neutralità rispetto al genere in tutte le fasi di selezione;
- valutazione basata esclusivamente su competenze, professionalità, esperienza e specializzazione;
- divieto di domande relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari;
- impegno a mantenere un equilibrio di genere nell'organico e nei ruoli chiave;
- retribuzione iniziale definita in base a mansioni e responsabilità, non al genere;
- equilibrio nella percentuale di personale con remunerazione variabile.

**2. Gestione della carriera e mobilità interna**

**Figeco Srl** riconosce che la crescita dell'azienda dipende dalla crescita delle persone. Per questo:

- l'attribuzione dei ruoli considera un bilanciamento di leadership di genere;
- i percorsi di carriera sono progettati e comunicati in modo trasparente e accessibile a tutti;
- la mobilità interna (cambi di ruolo, avanzamenti, passaggi tra reparti o cantieri) è promossa come strumento di sviluppo professionale, garantendo pari opportunità di accesso a donne e uomini;
- l'ambiente di lavoro deve favorire benessere, sicurezza e possibilità di espressione;
- la formazione è utilizzata per rimuovere ostacoli alla crescita e riequilibrare eventuali gap di genere;
- almeno 1/3 del Consiglio di Amministrazione deve essere rappresentato dal genere femminile;
- il turnover è monitorato per verificare eventuali squilibri di genere;
- le promozioni tengono conto del bilanciamento di genere nei diversi livelli funzionali;
- l'azienda promuove la partecipazione delle donne a tavole rotonde, gruppi di lavoro, incontri tecnici e momenti di confronto interni ed esterni, per rafforzare visibilità, competenze e leadership.

**3. Equità salariale**

**Figeco Srl** assicura che la retribuzione sia equa e basata esclusivamente su ruolo, responsabilità e risultati.

Principi adottati:

- retribuzione e benefit determinati senza alcuna differenza di genere;
- criteri di premi e benefit documentati e accessibili a tutto il personale;
- trasparenza nella comunicazione dei criteri retributivi;
- diritto di segnalare eventuali disparità senza timore di ritorsioni.

**4. Genitorialità e cura**

L'azienda sostiene la maternità e la paternità con misure concrete, affinché nessun evento legato alla genitorialità rappresenti un ostacolo professionale.

Principi:

- programmi di formazione, informazione e reinserimento per chi rientra dal congedo;
- supporto alla maternità prima, durante e dopo la nascita;
- promozione del congedo di paternità per l'intera durata prevista dalla legge;
- iniziative di ri-orientamento al rientro dal congedo;
- sostegno alle attività di caregiver;
- introduzione di benefit dedicati alla genitorialità, come voucher per attività sportive, servizi educativi, supporto alla gestione dei figli, contributi per campi estivi o attività extrascolastiche.

**5. Conciliazione vita-lavoro (Work-Life Balance)**

**Figeco Srl** favorisce un equilibrio sostenibile tra vita privata e lavoro, compatibilmente con le esigenze operative del settore edile.

Principi:

- misure rivolte a tutto il personale, senza distinzione di genere;
- possibilità di part-time, flessibilità oraria e smart working per le mansioni compatibili;
- strumenti di collegamento telematico per chi opera da remoto o da cantieri esterni.

**6. Prevenzione abusi e molestie**

**Figeco Srl** adotta una politica di tolleranza zero verso abusi, molestie e comportamenti discriminatori.

Principi:

- identificazione e valutazione dei rischi correlati;
- pianificazione di azioni preventive;
- possibilità di segnalare episodi o sospetti in totale sicurezza;
- tutela assoluta delle persone segnalanti;
- analisi approfondita di eventuali episodi;
- promozione di una comunicazione rispettosa, gentile e neutrale rispetto

Giarre, rev.1 20/02/2026

**La Direzione**

Amministratore Unico