

	A1 – POLITICHE AZIENDALI UNI PDR 125:2022	Edizione 0 Revisione 0
		02/03/2026

POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE

L'impresa Cav. Emilio Giovetti s.r.l. è azienda specializzata nel settore della costruzione e manutenzione del verde pubblico e privato, dell'ingegneria naturalistica, delle forestazioni, dei rimboschimenti e della manutenzione e realizzazione di opere di regimazione idraulica.

La sempre maggiore ricerca del nuovo, sia in termini di gestione che per l'approccio alle nuove frontiere del settore, il mantenimento e il perseguimento delle certificazioni tecniche, la ricerca degli elevati standard di qualità nelle proprie attività e il profondo senso dell'ecologia, del rispetto per l'ambiente e della sicurezza, contraddistinguono l'azienda da parecchi decenni sul mercato.

La GIOVETTI riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda.

Per raggiungere e mantenere la parità di genere in azienda la GIOVETTI impegnerà il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

La GIOVETTI:

- ✿ riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutto l'organico aziendale;
- ✿ ritiene che si debbano valutare equamente, nei processi decisionali interni all'organizzazione, i contributi di entrambi i generi e che la cultura di parità di genere in azienda sia alla base della gestione del capitale umano, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente politica è rivolta a tutti i dipendenti della GIOVETTI e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la gestione delle risorse umane e per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Per favorire tale impegno la GIOVETTI promuoverà annualmente la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione inerenti principi etici e best practice relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità e work life balance; in particolare si impegna a mantenere, anche attraverso l'adozione di specifiche politiche interne, un Sistema di Gestione dedicato, garantendo:

- ✿ che nessun tipo di discriminazione venga attuata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale e lungo il percorso di carriera, passando attraverso la quotidiana routine lavorativa;
- ✿ che venga favorita, supportata e valorizzata la genitorialità in tutte le sue fasi;
- ✿ che tutta la propria comunicazione, sia interna o esterna, risulti allineata ai valori della parità di genere;
- ✿ che siano introdotte tutte le necessarie attività di prevenzione affinché nessuna forma di abuso fisico, verbale o digitale possa avvenire sul luogo di lavoro;
- ✿ che la propria politica per la parità di genere e ogni suo eventuale aggiornamento, venga comunicato e diffuso all'interno della GIOVETTI e resa disponibile sul proprio sito;
- ✿ che venga nominato un Comitato Guida (CG) per l'efficace adozione e applicazione del Piano Strategico per la Parità di Genere (PS);
- ✿ che sia istituito un Piano Strategico per la Parità di Genere (PS) dove vengono riportati gli obiettivi da raggiungere attraverso azioni per colmare i gap eventualmente emersi;
- ✿ che la politica venga revisionata e confermata periodicamente, in occasione del riesame o in relazione a cambiamenti o ai risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

La GIOVETTI, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare relativamente a:

- ✿ i gap emersi in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- ✿ le esigenze delle persone presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

La GIOVETTI ha stabilito delle politiche più specifiche, riportate di seguito, a ciascuna delle quali si ispira e alle quali ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel Piano Strategico per la Parità di Genere (PS).



A1 – POLITICHE AZIENDALI UNI PDR 125:2022

Edizione 0
Revisione 0

02/03/2026

1. SELEZIONE ED ASSUNZIONE

La GIOVETTI si impegna ad assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna e allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

La GIOVETTI assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e pregiudizi cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

La GIOVETTI si impegna:

- ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere;
- a prevedere momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione e dell'impatto sul business che hanno tali tematiche;
- a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno;
- a garantire che la propria comunicazione sia coerente con i principi della Politica di Parità di Genere e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere (PS).

La GIOVETTI basa la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità, evitando nelle comunicazioni lo stereotipo di genere e impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di entrambi i generi, utilizzando un linguaggio rispettoso ed inclusivo.

3. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

La GIOVETTI offre a tutti/e i/le dipendenti le medesime opportunità di crescita professionale, facendo sì che ciascuno/a possa godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza alcuna discriminazione di sesso, età, disabilità, religione, nazionalità, orientamento sessuale, origine razziale od opinioni politiche e sindacali.

Lo sviluppo professionale è basato esclusivamente sul merito e le opportunità di carriera e i programmi di sviluppo professionale sono rivolti a tutti/e indistintamente, senza preclusioni legate al genere.

La GIOVETTI si impegna a valorizzare e a sviluppare tutte le competenze necessarie al fine di stimolare le capacità e le potenzialità, affinché il proprio personale trovi piena e personale realizzazione e soddisfazione nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

4. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVA DI BREVE, MEDIO E LUNGO PERIODO

La politica remunerativa della GIOVETTI contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso il rispetto dei principi di pluralità, di pari opportunità, di valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, di equità e non discriminazione previsti anche dal Codice Etico adottato.

La GIOVETTI:

- si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere;
- garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali.

5. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La GIOVETTI adotta regole di organizzazione del lavoro che prevedono, laddove applicabile, il lavoro agile su richiesta, eventuale flessibilità di orario e l'adozione di contratti part-time, strumenti che permettono una migliore conciliazione dei tempi tra vita privata e lavorativa nonché la possibilità di bilanciare gli obiettivi di business con quelli personali.

La GIOVETTI si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

6. MISURAZIONE DEI KPI

La GIOVETTI adotta un sistema di monitoraggio adottando indicatori chiave di performance, per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente.

	A1 – POLITICHE AZIENDALI UNI PDR 125:2022	Edizione 0 Revisione 0
		02/03/2026

Il presente documento viene rivisto ogni anno in occasione del Riesame della Direzione, viene pubblicato sul sito aziendale e affisso nella sala riunioni/spazi comuni, in modo tale da essere disponibile a tutte le parti interessate.

Tutte le segnalazioni in relazione alla violazione di tale Politica possono essere inviate:

- ✿ al Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG);
- ✿ al Comitato Guida (CG);
- ✿ a emilgiov@legalmail.it (contatto per le segnalazioni in forma scritta come previsto dal D.Lgs. 24/2023 e s.m.i. – whistleblowing);
- ✿ al +39 329/9446945 (contatto per le segnalazioni in forma orale come previsto dal D.Lgs. 24/2023 e s.m.i. – whistleblowing);
- ✿ tramite cassetta dei suggerimenti.

l'Amministratore Unico

CAV. EMILIO GIOVETTI s.r.l.

LUCA CIONI

Il Legale Rappresentante