

La società **DI SABATINO GIUSEPPE & C. SRL** si occupa prettamente di lavorazioni edili e stradali pubblici e privati, fondazioni speciali, sistemazioni fluviali.

L'azienda, nell'ottica di attuare politiche e strategie che valorizzano le diversità di ognuno adotta una politica di parità di genere che si propone **riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze tra gli individui e le pari opportunità sul luogo di lavoro**: dalle pratiche di assunzione a quello dello sviluppo professionale e di carriera fino alla valorizzazione degli stili di leadership.

L'azienda è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e delle parità di genere, ha deciso di applicare tale impegno attraverso l'adozione di procedure organizzative e gestionali nel rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

Riconosciamo la necessità di dare a tutti la possibilità di compiere delle scelte personali e professionali senza che esse diventino oggetto di discriminazione. Oltre alle politiche relative alle Pari Opportunità miriamo a dare vita ad un insieme di iniziative e norme tendenti al superamento degli *unconscious bias*, delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità in ambito lavorativo.

La politica globale contiene riferimenti a politiche collegate e relative alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione.

La nostra società intende perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment anche femminile nella vita economica con le seguenti azioni:

- rafforzare il concetto di Pari Opportunità secondo la Strategia Europea per l'Occupazione: far accedere le donne in tutti i ruoli professionali garantendo una uguale retribuzione degli uomini;
- dare il via a nuove strategie per aiutare l'inserimento delle politiche di genere in tutte le strategie organizzative, di sviluppo del business e della leadership migliorando le condizioni della donna all'interno del quadro economico;
- promuovere il concetto di parità nella partecipazione e nella rappresentanza;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei processi decisionali;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei processi decisionali in una dimensione economica e sociale;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei gruppi di lavoro;
- promuovere la parità dei diritti sociali di tutti, senza distinzione connessi alla razza, ceto sociale, sesso, orientamento sessuale, etc;
- contribuire al miglioramento della conoscenza della legislazione comunitaria in campo sociale;
- monitorare la presenza delle politiche di Pari Opportunità nelle attività che hanno influenza nella vita di tutti i giorni;
- promuovere la parità dei diritti civili senza distinzione di sesso, orientamento sessuale,

politico o religioso;

- controllare e monitorare la legislazione comunitaria in materia di parità, introducendo eventualmente nuove normative;
- promuovere i diritti delle donne e di tutti;
- contrastare la violenza a sfondo sessuale;
- promuovere il superamento degli stereotipi;
- sviluppare la tematica uomo-donna;
- superare i pregiudizi e gli stereotipi legati al sesso e all'orientamento sessuale all'interno delle politiche interne e esterne e nei processi di comunicazione.

I KPI individuati in accordo alla UNI PdR 125:2022 costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come la società progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La presente politica di parità di genere è:

- ✓ definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato guida UNI PDR 125;
- ✓ comunicata e diffusa all'interno dell'azienda ed alle proprie parti interessate esterne;
- ✓ oggetto di sensibilizzazione e formazione del management aziendale: per attuare azioni di sviluppo delle professionalità e della leadership delle donne;
- ✓ revisionata o confermata periodicamente (almeno una volta l'anno) in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- ✓ coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La direzione aziendale assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate nel perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere stabiliti.

L'Amministratore e l'Office manager hanno assunto direttamente il ruolo di comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.

La presente politica, disponibile sul sito internet aziendale viene riconfermata o aggiornata a cadenza annuale, in sede di revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

Penna Sant'Andrea, 01/07/2025

La Direzione

DI SABATINO GIUSEPPE & C. S.R.L.
Via Cesi, fraz. Val Vomano
64029 Penna Sant'Andrea (TE)
Cod. Fisc./P.IVA 00709220671