

	DOCUMENTO DI SISTEMA		Rev. 0
	Politica della Parità di Genere		Data 22/05/2026
			Pagina 1 di 10

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

22/05/2026

[Via del Progresso, 26 - 35127 Padova PD](#)

	DOCUMENTO DI SISTEMA		Rev. 0
	Politica della Parità di Genere		Data 22/05/2026
			Pagina 2 di 10

MISSION E VISIONE STRATEGICA

VETTORAZZO COSTRUZIONI SRL si occupa della costruzione di edifici a uso industriale, logistico e commerciale, di abitazioni private che si distinguono per la cura dei dettagli e per la scelta di materiali e soluzioni tecniche pensati per dare al cliente un prodotto sicuro e di qualità al passo coi tempi; si occupa inoltre di ristrutturazioni e restauri.

Il nostro obiettivo principale è quello di valorizzare al meglio ogni ambiente, mettendo al centro le richieste dei clienti, soddisfacendole con un servizio completo e rapido.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, VETTORAZZO COSTRUZIONI S.R.L. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per VETTORAZZO COSTRUZIONI S.R.L. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

	DOCUMENTO DI SISTEMA		Rev. 0
	Politica della Parità di Genere		Data 22/05/2026
			Pagina 3 di 10

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di VETTORAZZO COSTRUZIONI S.R.L. sono:

- Imparzialità E Inclusività
- Correttezza E Trasparenza
- Valorizzazione Del Personale
- Tutela Della Persona
- Contrasto Ad Ogni Forma Di Violenza E Discriminazione

L'attenzione con la quale VETTORAZZO COSTRUZIONI S.R.L. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di VETTORAZZO COSTRUZIONI S.R.L. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

VETTORAZZO COSTRUZIONI S.R.L. si impegna:

	DOCUMENTO DI SISTEMA	Rev. 0
	Politica della Parità di Genere	Data 22/05/2026
		Pagina 4 di 10

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale

	DOCUMENTO DI SISTEMA		Rev. 0
	Politica della Parità di Genere		Data 22/05/2026
			Pagina 5 di 10

4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da VETTORAZZO COSTRUZIONI S.R.L. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un piano di inserimento delle risorse coerente con il budget annuale, la definizione dei profili oggetto di ricerca, l'effettuazione di una pluralità di colloqui da parte sia della funzione risorse umane che da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte dall'assunzione.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito.

L'azienda nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti principi:

La selezione della persona candidata è 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 selezione considera che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;

I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;

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.

	DOCUMENTO DI SISTEMA	Rev. 0
	Politica della Parità di Genere	Data 22/05/2026
		Pagina 6 di 10

Gestione della carriera

L'azienda promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. L'azienda si impegna quindi che in egual misura, donne e uomini, , siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

L'azienda 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;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'azienda in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale;
- La garanzia che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento.

	DOCUMENTO DI SISTEMA	Rev. 0
	Politica della Parità di Genere	Data 22/05/2026
		Pagina 7 di 10

Equità salariale

La politica di remunerazione dell'azienda contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico dell'azienda si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'azienda rispetta i seguenti principi:

- 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;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura

L'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'azienda sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

	DOCUMENTO DI SISTEMA		Rev. 0
	Politica della Parità di Genere		Data 22/05/2026
			Pagina 8 di 10

- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'azienda assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'azienda si impegna a 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 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'azienda adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working (ove possibile);
- L'azienda permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto- ove applicabile in base alle esigenze di servizio), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.
- Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'azienda ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero e 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.

L'azienda attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;

	DOCUMENTO DI SISTEMA		Rev. 0
	Politica della Parità di Genere		Data 22/05/2026
			Pagina 9 di 10

- Che l'azienda in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione; La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'azienda delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'azienda analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie; Lo sviluppo di una comunicazione neutrale rispetto al genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Essa adotta un sistema di monitoraggio, attraverso la sistematica raccolta di dati, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Questa dashboard viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato per la Parità di Genere.

La presente Politica è stata predisposto dalla Direzione dell'azienda, in coordinamento con il Comitato Guida e il Responsabile dell'attuazione della Politica per la Parità di Genere ed entra in vigore dalla data di approvazione del presente documento e sarà oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente e può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, degli accadimenti, dei cambiamenti, delle verifiche e delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia nonché dei suggerimenti provenienti dalle Funzioni/Unità aziendali della Società.

Ogni variazione o integrazione è approvata dalla direzione dell'azienda e successivamente comunicata a tutti i Destinatari.

Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata deve essere segnalata immediatamente al Comitato Guida.

L'azienda ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

	DOCUMENTO DI SISTEMA	Rev. 0
	Politica della Parità di Genere	Data 22/05/2026
		Pagina 10 di 10

A MANO: attraverso segnalazione al Comitato Guida/ Responsabile Attuazione della Politica.

PER POSTA ORDINARIA: le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo di VETTORAZZO COSTRUZIONI S.R.L. - Viale del Lavoro, 2, 35010 Vigonza PD all'attenzione del Comitato Guida/Responsabile Attuazione della Politica. A garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in una busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario della stessa.

COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), Comitato Guida/Responsabile Attuazione della Politica, ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

E-MAIL: tramite l'indirizzo specifico del Comitato guida e letta esclusivamente dal Comitato Guida/Responsabile Attuazione della Politica.

L'azienda impegna alla promozione e divulgazione della presente Politica per la Parità di Genere a tutto il personale dipendente, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità. Il documento sarà reso disponibile anche a tutti i Portatori di interessi sul sito internet aziendale dell'azienda, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori che l'azienda riconosca e rispetti.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.