ASECO S.r.l.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E POLITICHE COLLEGATE

Sistema di Gestione per la Parità di Genere - UNI/PdR 125:2022

Data di aggiornamento: 27/01/2026

Società	ASECO S.r.l.
Approvazione	Direzione aziendale
Revisione	Rev. 00

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica definisce i principi, gli impegni e le modalità con cui ASECO S.r.l. promuove la parità di genere, le pari opportunità, l'inclusione e il rispetto della dignità delle persone, in coerenza con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022.

La Politica si applica a tutte le persone che operano per o con ASECO S.r.l., inclusi dipendenti, collaboratori, candidate e candidati nei processi di selezione, fornitori, subappaltatori, partner e altre parti interessate, per quanto di rispettiva competenza.

2. MISSIONE E VISIONE STRATEGICA

ASECO S.r.l. riconosce che la qualità dei servizi, la sicurezza delle attività e la capacità di generare valore per clienti, territorio e comunità dipendono in modo diretto dalle competenze, dalla responsabilità e dal contributo di tutte le persone dell'organizzazione.

Per questo motivo, la parità di genere non è considerata un mero adempimento formale, ma un elemento integrante della strategia aziendale, della cultura organizzativa e dei processi di gestione delle risorse umane. L'azienda intende favorire un ambiente di lavoro equo, sicuro e collaborativo, nel quale ogni persona possa esprimere il proprio potenziale professionale senza discriminazioni, stereotipi o pregiudizi, anche inconsapevoli.

Il percorso intrapreso richiede misurazione, ascolto e miglioramento continuo. ASECO S.r.l. si impegna pertanto a monitorare i propri indicatori, a individuare obiettivi coerenti con il contesto aziendale e a promuovere azioni concrete nelle diverse fasi della vita lavorativa.

3. PRINCIPI ISPIRATORI

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di ASECO S.r.l. si fonda sui seguenti principi:

- **Dignità e rispetto:** tutela dell'integrità fisica, psicologica e morale di ogni persona e promozione di relazioni professionali improntate a correttezza, ascolto e collaborazione.
- **Non discriminazione:** contrasto a qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta fondata su genere, età, origine, orientamento, disabilità, convinzioni personali o altre condizioni personali e sociali.
- **Merito e pari opportunità:** adozione di criteri oggettivi e trasparenti nelle decisioni relative a selezione, assunzione, formazione, valutazione, crescita professionale e riconoscimenti economici.
- **Equità retributiva:** applicazione del principio di pari retribuzione a parità di ruolo, responsabilità, competenze e risultati, nel rispetto del CCNL applicato e delle politiche aziendali.
- **Valorizzazione delle competenze:** sviluppo del talento femminile e maschile, con attenzione alla partecipazione delle donne nei percorsi di crescita e nei ruoli di responsabilità, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.
- **Genitorialità e cura:** riconoscimento del valore sociale della maternità, della paternità e delle responsabilità familiari, favorendo, ove possibile, soluzioni organizzative che supportino l'equilibrio tra vita privata e lavoro.
- **Ambiente di lavoro sicuro:** prevenzione e contrasto di molestie, comportamenti offensivi, mobbing, linguaggio lesivo o non rispettoso e ogni altra condotta contraria ai valori aziendali.

4. IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di ASECO S.r.l. assume la responsabilità di promuovere, sostenere e riesaminare periodicamente l'efficacia della presente Politica e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

A tal fine, la Direzione si impegna a:

- **mettere a disposizione risorse adeguate,** coerenti con dimensioni, attività e obiettivi dell'organizzazione;
- **definire e aggiornare obiettivi misurabili,** integrati nel Piano Strategico per la Parità di Genere e collegati agli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022;
- **assicurare il funzionamento del Comitato Guida,** o dei referenti incaricati, garantendo autonomia, accesso alle informazioni necessarie e adeguato supporto operativo;
- **promuovere formazione e sensibilizzazione,** con particolare attenzione a pari opportunità, prevenzione delle discriminazioni, linguaggio rispettoso, inclusione e contrasto alle molestie;
- **favorire trasparenza e comunicazione,** rendendo noti al personale gli impegni assunti, gli obiettivi definiti e le principali iniziative realizzate;

- **garantire canali di ascolto e segnalazione,** sicuri e accessibili, gestendo eventuali segnalazioni con riservatezza, imparzialità, tempestività e divieto di ritorsione.

5. POLITICHE SPECIFICHE NELLE FASI DELLA VITA LAVORATIVA

Per trasformare i principi in comportamenti organizzativi concreti, ASECO S.r.l. applica le seguenti linee di indirizzo.

5.1 Selezione e assunzione

I processi di ricerca e selezione del personale sono gestiti secondo criteri di imparzialità, trasparenza e neutralità rispetto al genere. Gli annunci di lavoro sono formulati con linguaggio rispettoso e inclusivo; la valutazione delle candidature avviene sulla base di competenze, esperienza, requisiti professionali, attitudini e coerenza con il ruolo da ricoprire.

Durante la selezione non sono ammesse domande o valutazioni relative a stato civile, situazione familiare, gravidanza, progetti di genitorialità o altri elementi non pertinenti alla posizione professionale.

5.2 Gestione del rapporto di lavoro

La gestione del personale è orientata alla valorizzazione delle competenze, al rispetto delle differenze e alla prevenzione di ogni forma di disparità. ASECO S.r.l. promuove condizioni di lavoro rispettose, sicure e coerenti con le responsabilità affidate, anche nelle attività operative, tecniche, amministrative e di cantiere.

5.3 Formazione, crescita e valutazione

L'accesso alla formazione tecnica, obbligatoria, professionale e manageriale è garantito sulla base delle esigenze del ruolo, dei fabbisogni aziendali e dei percorsi di sviluppo individuali, senza distinzioni di genere.

I processi di valutazione delle performance, attribuzione di responsabilità, avanzamento professionale e riconoscimento del merito sono fondati su criteri oggettivi, verificabili e coerenti con le mansioni svolte. L'azienda monitora periodicamente tali processi per individuare eventuali disallineamenti e definire, ove necessario, azioni correttive.

5.4 Equità salariale

ASECO S.r.l. applica il principio della parità retributiva a parità di mansione, livello, responsabilità, competenze e risultati. I trattamenti economici sono definiti nel rispetto della normativa vigente, del CCNL applicato e delle politiche aziendali.

L'azienda monitora periodicamente eventuali differenziali retributivi di genere, inclusi premi, bonus o altri elementi variabili, distinguendo gli scostamenti giustificati da parametri oggettivi da quelli che richiedono approfondimenti o azioni di riequilibrio.

5.5 Genitorialità, cura e conciliazione vita-lavoro

ASECO S.r.l. tutela maternità, paternità e responsabilità di cura, garantendo il pieno rispetto delle tutele contrattuali e di legge. L'accesso a congedi, permessi e misure di tutela non deve determinare penalizzazioni nella crescita professionale, nella valutazione o nel trattamento economico.

Nei limiti consentiti dalle esigenze tecnico-organizzative, dalla sicurezza e dalla continuità operativa, l'azienda valuta soluzioni di flessibilità organizzativa e oraria a supporto dell'equilibrio tra vita privata e lavoro. In caso di assenze prolungate, il rientro al lavoro è gestito con attenzione al reinserimento, all'aggiornamento informativo e alla continuità del percorso professionale.

5.6 Prevenzione di molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi

ASECO S.r.l. non tollera molestie, molestie sessuali, comportamenti intimidatori, offensivi o umilianti, mobbing, ritorsioni, linguaggio discriminatorio o qualsiasi condotta lesiva della dignità della persona.

Ogni segnalazione è presa in carico secondo le procedure aziendali applicabili, con garanzia di riservatezza, tutela della persona segnalante e gestione imparziale degli accertamenti. Le violazioni accertate possono comportare l'adozione di provvedimenti coerenti con il sistema disciplinare, contrattuale e normativo applicabile.

5.7 Comunicazione e rapporto con le parti interessate

ASECO S.r.l. promuove una comunicazione interna ed esterna rispettosa, chiara e non discriminatoria. Le attività di comunicazione, marketing e relazione con clienti, fornitori, subappaltatori e partner devono riflettere i principi di parità di genere, inclusione, correttezza e responsabilità.

L'azienda incoraggia le parti interessate a condividere comportamenti coerenti con la presente Politica, valorizzando relazioni professionali fondate su legalità, sicurezza, rispetto e integrità.

6. MONITORAGGIO, ATTUAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La presente Politica è attuata attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere, la definizione di obiettivi misurabili, il monitoraggio degli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e il riesame periodico da parte della Direzione, con il coinvolgimento del Comitato Guida o dei referenti incaricati.

Il monitoraggio riguarda, ove applicabile, cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Gli esiti del monitoraggio sono utilizzati per individuare aree di miglioramento, pianificare azioni correttive e verificarne l'efficacia nel tempo.

7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA

La Politica per la Parità di Genere è comunicata e resa disponibile al personale e alle parti interessate mediante gli strumenti di comunicazione aziendale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

La Politica è riesaminata periodicamente e comunque in occasione di modifiche rilevanti del contesto organizzativo, normativo o del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, al fine di garantirne costante adeguatezza, coerenza ed efficacia.

ASECO S.r.l.

La Direzione