



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev. 0 del 26/09/2024



Ditta	NEFER SRL
Sede legale	VIA P. MATTARELLA 10- 62036- PIEVE TORINA (MC)
Forma Giuridica	SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA
C.F./P.IVA	01562710432
Email	impresanefer@gmail.com
Pec	impresanefer@pec.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Nefer s.r.l opera dal 2005 a livello nazionale nella realizzazione di edifici civili ed industriali, impianti tecnologici e infrastrutturali, opere strutturali speciali, consolidamento terreni. In ambito sia pubblico che privato, opera inoltre nei settori del restauro e della manutenzione di edifici e beni storici oltre che della realizzazione di soluzioni abitative in emergenza, offrendo una capacità realizzativa completa, frutto dell'esperienza lavorativa maturata negli anni.

Qualunque progetto, in qualsiasi luogo, viene seguito sempre con le stesse priorità: il rispetto per l'ambiente e per la cultura dei luoghi in cui la NEFER è stata chiamata a operare. La condivisione del "Sapere", il rispetto dell'ambiente e della sicurezza sono le linee guida del lavoro quotidiano condivise all'interno del Gruppo. Sono questi i valori fondanti della vision che ispira il nostro impegno: Costruire per il progresso e lo Sviluppo dei Comuni dove opera.

Crediamo che i grandi e piccoli progetti contribuiscano a creare un mondo migliore per le attuali e future generazioni.

Mission

Ci impegniamo ogni giorno per contribuire allo sviluppo e al benessere dei luoghi in cui NEFER opera, attraverso un proprio stile, in grado di coniugare funzionalità e bellezza estetica con l'obiettivo di espandere la propria operatività su tutto il territorio nazionale, raggiungendo un Know How esteso e qualificato relativamente ai materiali e alle tecniche costruttive, designando soluzioni innovative tanto da poter soddisfare i desideri dei propri Clienti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Nefer 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 **Nefer s.r.l** rappresenta 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Nefer 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 **Nefer 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 Organizzazione 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.

Organizzazione si impegna:

- ✓ 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
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 **Nefer s.r.l.** riguardano la redazione di un piano strategico che tratti dei temi previsti dalla prassi:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La **Nefer s.r.l.** adotta un approccio inclusivo e trasparente nel processo di **selezione e assunzione**, riconoscendone il valore strategico per promuovere l'equità di genere e arricchire l'organizzazione con competenze diversificate. Le procedure di selezione sono basate su **criteri oggettivi e meritocratici**, definiti in modo da garantire l'accesso equo a tutte le persone indipendentemente dal genere. I profili ricercati vengono descritti in maniera neutra evitando stereotipi o riferimenti potenzialmente discriminatori e vengono pubblicati attraverso canali accessibili a un pubblico ampio, incluse piattaforme rivolte alla valorizzazione del lavoro femminile nel settore tecnico e industriale. Durante le fasi di colloquio, i responsabili della selezione applicano una comparazione imparziale dei candidati e sono sensibilizzati sui temi del linguaggio inclusivo e dei bias inconsci. L'organizzazione incoraggia attivamente la candidatura femminile. L'inserimento in azienda è supportato da un **percorso di onboarding** che presenta i valori aziendali, tra cui l'inclusione e il rispetto delle pari opportunità e garantisce alle nuove risorse un accompagnamento graduale in ambienti di lavoro collaborativi.

Gestione della carriera

Nefer s.r.l. promuove una **gestione della carriera basata su competenze, merito e pari opportunità**, garantendo percorsi di sviluppo professionale aperti a tutte le risorse, con particolare attenzione alla valorizzazione del potenziale femminile. Anche in un contesto tradizionalmente caratterizzato da una forte presenza maschile, l'azienda riconosce il valore strategico della

diversità di genere nei ruoli di responsabilità e si impegna a favorire l'accesso delle donne a posizioni di coordinamento nei cantieri, negli uffici tecnici e nei ruoli gestionali. I processi di **valutazione delle performance** sono strutturati secondo criteri trasparenti e condivisi, che consentono di identificare il talento e di orientare le risorse verso percorsi coerenti con le loro attitudini e aspirazioni, indipendentemente dal genere. Le lavoratrici sono coinvolte in **progetti sfidanti**, percorsi di crescita individuali e iniziative di miglioramento continuo, con l'obiettivo di rafforzare la loro presenza nei percorsi di carriera tecnica, operativa e dirigenziale. La Direzione supporta lo sviluppo della leadership femminile attraverso l'assegnazione progressiva di responsabilità, il mentoring interno, la partecipazione a corsi di aggiornamento specifici e l'accompagnamento nei passaggi di ruolo.

Equità salariale

Nefer s.r.l riconosce l'equità retributiva come principio fondamentale di giustizia e trasparenza all'interno dell'organizzazione e si impegna a garantire **parità salariale tra donne e uomini a parità di ruolo, competenze e responsabilità**. La struttura retributiva è definita secondo criteri oggettivi, con griglie salariali chiare e ruoli classificati in base a parametri tecnico-funzionali verificabili. La Direzione, in linea con i principi della UNI/PdR 125:2022, effettua un'**analisi periodica delle retribuzioni per genere** al fine di individuare eventuali scostamenti ingiustificati e adottare azioni correttive mirate. I processi di definizione degli stipendi in fase di assunzione, promozione o variazione contrattuale sono monitorati per garantire uniformità e coerenza rispetto al livello professionale, alle competenze possedute e all'esperienza maturata, senza discriminazioni di genere. L'impegno aziendale si concretizza anche nella **comunicazione interna della politica di equità salariale**, nella trasparenza dei criteri adottati e nella disponibilità ad ascoltare eventuali segnalazioni o suggerimenti migliorativi da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Genitorialità, cura

Nefer s.r.l considera la tutela della genitorialità e la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata un **elemento essenziale del benessere organizzativo** e un pilastro per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e sostenibile. Anche in un settore come l'edilizia/industria, storicamente

caratterizzato da rigidità operative, l'azienda ha avviato un percorso concreto per garantire alle lavoratrici e ai lavoratori strumenti che facilitino la gestione del doppio ruolo professionale e familiare. La Direzione favorisce l'accesso a **permessi, congedi parentali, flessibilità oraria e part-time**, promuovendone l'utilizzo senza distinzione di genere e contribuendo così a superare stereotipi e carichi sbilanciati di cura. Le richieste di fruizione di congedi e misure di flessibilità vengono gestite con riservatezza, rispetto e spirito collaborativo, anche nei contesti di cantiere. Sono state inoltre introdotte **misure integrative rispetto al minimo previsto dal contratto collettivo**, come la possibilità di pianificare i turni e le trasferte in funzione di esigenze familiari, favorendo il rientro graduale dopo periodi di assenza per maternità o paternità. Il clima aziendale promuove una cultura che **non penalizza la genitorialità** e riconosce il valore delle responsabilità familiari nella vita delle persone, valorizzando i percorsi professionali anche durante o dopo tali esperienze.

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

Nefer s.r.l riconosce che un autentico **equilibrio tra vita professionale e personale** non è solo un valore, ma una leva concreta di benessere organizzativo, qualità del lavoro e attrattività sul mercato. In Italia, dove il work-life balance è considerato fondamentale dall'59 % dei lavoratori, in particolare dalle donne (64 %), l'azienda ha adottato misure concrete per favorire questo equilibrio anche in un contesto tradizionalmente rigido come quello edilizio/industria. L'azienda si impegna nell'adozione di forme di flessibilità oraria, nell'introduzione di modalità di lavoro agile per ruoli compatibili (es. ufficio tecnico, amministrazione), in linea con la normativa italiana sul lavoro agile, attivazione di politiche volontarie di diritto alla disconnessione per garantire il rispetto dei tempi di riposo, in coerenza con le indicazioni normative recenti. Queste iniziative contribuiscono a ridurre l'assenteismo e migliorare la motivazione permettendo all'azienda di mantenere i propri dipendenti nel tempo.

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

Nefer s.r.l promuove un ambiente di lavoro fondato sul **rispetto, la dignità e la sicurezza delle persone**, rigettando ogni forma di molestia, abuso o comportamento discriminatorio, sia esso

fisico, verbale o digitale. La Direzione ha adottato un **approccio proattivo e preventivo**, fondato su un sistema strutturato di tutela, ascolto e formazione, finalizzato a **prevenire situazioni di disagio o abuso** prima che possano verificarsi. L'organizzazione ha formalizzato un **Codice Etico e di Condotta** che include esplicitamente il divieto di comportamenti molesti o offensivi, e ne garantisce l'applicazione in tutti i contesti lavorativi. È attivo un **canale riservato per le segnalazioni**, facilmente accessibile anche al personale non amministrativo, e la Direzione garantisce **l'anonimato, la tutela della riservatezza e la protezione da ritorsioni** per chi segnala eventuali comportamenti non conformi. Le segnalazioni vengono gestite con procedure codificate e tempi certi di risposta. L'organizzazione promuove inoltre momenti formativi e informativi dedicati a **riconoscere e prevenire i comportamenti molesti, favorire una cultura del rispetto reciproco**, della comunicazione costruttiva e della gestione dei conflitti ed informare su diritti, strumenti e contatti utili in caso di bisogno.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, 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.

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.