



**ARDOLINO
FRANCESCO S.a.s.**
di Ardolino Antonio e Pasquale & C

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

ARDOLINO FRANCESCO S.A.S. DI ARDOLINO ANTONIO E PASQUALE & C.

Sede Legale

Via Cupa di Nola, 141
80049 Somma Vesuviana (NA)
C.F. 04695511214
P.IVA 04695511214
REA NA-708552

CONTATTI

Tel. 081 8931897
Fax 081 8933439
Mail info@ardolinofrancesco.it
Web www.ardolinofrancesco.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Ardolino Francesco s.a.s. di Ardolino Antonio e Pasquale, fondata nel 2004, opera nei seguenti ambiti:

Installazione e manutenzione di impianti termici, di condizionamento ed elettrici. conduzione di impianti termici con assunzione del ruolo di terzo responsabile. pulizia, sanificazione e bonifica di condotte distribuzione aria in impianti di climatizzazione estiva/invernale.

L'esperienza, l'organizzazione e l'alta specializzazione, fanno della Ardolino Francesco s.a.s. di Ardolino Antonio e Pasquale un'azienda leader nel proprio settore di competenza che gode di altissima reputazione e si propone come modello da imitare.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Ardolino Francesco s.a.s. di Ardolino Antonio e Pasquale 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 Ardolino Francesco s.a.s. di Ardolino Antonio e Pasquale 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Ardolino Francesco s.a.s. di Ardolino Antonio e Pasquale, 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 Ardolino Francesco s.a.s. di Ardolino Antonio e Pasquale 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 Ardolino Francesco s.a.s. di Ardolino Antonio e Pasquale 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.

Ardolino Francesco s.a.s. di Ardolino Antonio e Pasquale 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 Ardolino Francesco s.a.s. di Ardolino Antonio e Pasquale sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business, nella prospettiva del miglioramento, stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità, competenze, specializzazioni ed esperienza indipendentemente dal loro genere. Promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.

Gestione della carriera

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno assicurando che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;

Equità salariale

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. 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. I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero personale. A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura

La nostra organizzazione 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, motivo per cui garantisce che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso

ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers (quale il riconoscimento di ulteriori ore di permessi retribuiti oltre quelli già previsti dal contratto applicato). La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re – inserimento. La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita. Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge. I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;

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

La nostra organizzazione intende poter 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 di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili (part time, la flessibilità degli orari e lo smart working);

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

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

Nello specifico Ardolino Francesco s.a.s. di Ardolino Antonio e Pasquale:

- Effettua attività di formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere, la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie, l'assoluta tutela, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni.
- Analizza e comprende eventuali episodi di abusi e molestie e lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere,
- Dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, affinché si possa concretamente modificare le relazioni di potere nei diversi contesti del vivere sociale e personale, compreso l'ambiente di lavoro, volto in particolare a fare in modo che le donne siano ascoltate, che le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute.

- Si assume la responsabilità della realizzazione degli obiettivi sopra riportati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

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.

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.

Somma Vesuviana, li 08/10/2024

La Direzione
ARDOLINO FRANCESCO S.p.A.
di Ardolino Antonio e Pasquale & C.