POLITICA PARITÀ DI GENERE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

SAIND Ingegneria S.p.A., fondata nel 2005, è una società di ingegneria che fornisce servizi d'ingegneria integrata edile ed impiantistica attraverso un proprio selezionato Team di Professionisti multidisciplinari.

L'obiettivo, coerentemente alla mission, è sgravare il Cliente da ogni onere di coordinamento ed integrazione delle varie discipline.

In continuità quindi con i valori aziendali, si impegna anche a far progredire, crescere, migliorare il proprio lavoro, la propria organizzazione e i propri servizi per favorire la Parità di Genere all'interno dell'azienda.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SAIND Ingegneria S.p.A. adotta e mantiene un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, volto a promuovere la parità di genere, la presenza e la crescita professionale delle donne, la cultura inclusiva e processi che favoriscano l'empowerment femminile. Il sistema è attuato attraverso politiche, obiettivi, indicatori e attività di monitoraggio e riesame, in coerenza con il contesto e le dimensioni dell'organizzazione.

SAIND Ingegneria S.p.A. ha conseguito in data 22 Dicembre 2025, la Certificazione della Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022. Il conseguimento costituisce un traguardo del percorso intrapreso e conferma l'impegno dell'organizzazione nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, nella valorizzazione delle competenze e nella prevenzione di discriminazioni e stereotipi. La certificazione non rappresenta un punto di arrivo, ma un impegno al mantenimento del sistema e al miglioramento continuo delle politiche, dei processi e delle prestazioni in materia di parità di genere.

SAIND Ingegneria S.p.A. promuove la prevenzione e il contrasto di pregiudizi e discriminazioni basati, oltre che sul genere, su disabilità, origine etnica, provenienza nazionale, orientamento sessuale, convinzioni o confessione religiosa, età e ogni altra condizione tutelata, favorendo un ambiente nel quale le differenze siano rispettate e valorizzate. Le misure sono attuate nel rispetto della normativa applicabile e della dignità e riservatezza delle persone.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **SAIND Ingegneria SpA** sono:

1. IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ Garantire pari opportunità e trattamento equo, valorizzando le diversità e contrastando ogni forma di discriminazione.
2. CORRETTEZZA E TRASPARENZA Assicurare criteri trasparenti ed equi nei processi di selezione, gestione, sviluppo professionale e riconoscimento economico
3. VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE Promuovere la crescita professionale, la formazione e la valorizzazione delle competenze, indipendentemente dal genere.
4. TUTELA DELLA PERSONA Promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e inclusivo, attento al benessere di tutte le persone

Il presente documento è di esclusiva proprietà della SAIND, è emesso in forma riservata e non può essere riprodotto, usato o divulgato, interamente o in parte, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della società medesima.

5. CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE Prevenire e contrastare molestie, abusi, stereotipi e comportamenti lesivi della dignità personale
6. PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ RETRIBUTIVA – Garantire equità salariale, pari accesso alle opportunità di carriera e partecipazione ai ruoli decisionali.
7. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E GENITORIALITÀ – Favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale, sostenendo la genitorialità e le responsabilità di cura
8. MIGLIORAMENTO CONTINUO – Monitorare i risultati, definire obiettivi misurabili e promuovere il costante miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

L'impegno con cui SAIND Ingegneria S.p.A. orienta le proprie attività e iniziative, al fine di garantire che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) sia conforme ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, si ispira ai principi della Strategia dell'Unione Europea per la Parità di Genere 2026-2030 e si concretizza nel perseguimento dei seguenti obiettivi:

- favorire l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e promuovere pari opportunità di accesso, permanenza e crescita professionale;
- contribuire alla riduzione del divario retributivo tra uomini e donne, promuovendo condizioni di equità e trasparenza;
- favorire la parità di genere nei processi decisionali e nelle posizioni di responsabilità, valorizzando competenze, merito e professionalità;
- contrastare la segregazione di genere negli ambiti professionali e formativi, promuovendo la valorizzazione dei modelli femminili e l'orientamento delle ragazze e delle donne verso percorsi di studio e professionali in ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics);
- contrastare stereotipi, pregiudizi, discriminazioni e ogni forma di violenza e molestia basata sul genere, assicurando adeguate misure di prevenzione, tutela, ascolto e supporto.

IMPEGNO DELLA DIREZIONE

SAIND Ingegneria S.p.A. considera la qualità del clima aziendale e l'approccio umano nei confronti del personale e dei clienti elementi imprescindibili della propria mission. Il SGPG rende sistematiche, documentate e verificabili le pratiche inclusive, promuove il coinvolgimento delle persone e sostiene la partecipazione attiva alla costruzione e al miglioramento del sistema aziendale per la parità di genere.

La Direzione assicura il mantenimento e il miglioramento continuo del SGPG, definisce e riesamina gli obiettivi, mette a disposizione risorse adeguate e promuove un modello organizzativo che valorizzi equità, inclusività, pari opportunità e responsabilità. Gli obiettivi e le azioni sono monitorati anche mediante indicatori e, ove necessario, azioni correttive e di miglioramento.

SAIND Ingegneria SpA 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;

Il presente documento è di esclusiva proprietà della SAIND, è emesso in forma riservata e non può essere riprodotto, usato o divulgato, interamente o in parte, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della società medesima.

- 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;
- a sostenere il welfare familiare dei/delle propri/e 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 interna ed esterna rispettosa, inclusiva e non stereotipata, che valorizzi la diversità e renda conoscibile l'impegno e il percorso aziendale per la parità di genere, inclusa la certificazione conseguita;
- a rafforzare interventi finalizzati a promuovere l'equità di genere e il principio di non discriminazione anche fuori dal proprio contesto organizzativo diretti ai propri stakeholder, considerando tra questi anche la comunità locale;

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 **SAIND Ingegneria SpA** sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Al fine di non sperimentare una mancanza di attrattività delle proprie posizioni nei confronti della popolazione femminile ed evitare discriminazioni di genere si adotta la seguente policy per il recruitment:

1. Si tiene nota delle candidature per ciascuno dei profili selezionati, ai fini di avere nel tempo un dato statistico
2. Si utilizza rigorosamente il genere maschile e quello femminile nella job description
3. Durante il colloquio si pongono le stesse domande a tutte/i le /i candidate/i
4. Non si effettuano domande sullo stato delle persone (coniugato/a, convivente, fidanzato/a, n. di figli, intenzione di avere figli)
5. Non si effettuano domande sui carichi di cura

Il presente documento è di esclusiva proprietà della SAIND, è emesso in forma riservata e non può essere riprodotto, usato o divulgato, interamente o in parte, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della società medesima.

Gestione della carriera

Al fine di tendere al bilanciamento nelle posizioni di leadership e favorire lo sviluppo professionale di entrambi i generi si adotta la seguente policy:

1. Si diffonde una cultura aziendale basata sulla generalizzazione delle opportunità di carriera, imperniata solamente sulle capacità ed i livelli professionali
2. Si favorisce un ambiente lavorativo basato sulla qualità dei rapporti umani e sulla valorizzazione della diversità come elemento che genera innovazione
3. Si elaborano in ottica di genere i dati del personale , compresi quelli relativi alla progressione di carriera
4. Si offrono opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale
5. Si prevedono formazioni specifiche rivolte allo sviluppo e al miglioramento della leadership

Equità salariale

Al fine di garantire l'equità salariale si adotta la seguente policy:

1. Si dispone di un mansionario dettagliato in relazione ai diversi profili professionali;
2. Si informano annualmente i/le dipendenti delle politiche retributive
3. Si monitorano i dati disaggregati per genere relativi agli stipendi distinguendo le parti variabili dello stesso, in riferimento al genere, ai profili professionali

Genitorialità, cura

Al fine di una valorizzazione della genitorialità e della cura si adotta la seguente policy:

1. Si favorisce la diffusa conoscenza dei diritti stabiliti normativamente e/o contrattualmente in riferimento al congedo di maternità, paternità, parentale e ad altri tipi di congedi finalizzati a favorire le attività di cura;
2. Si predispongono Piani di coinvolgimento della lavoratrice in maternità o in congedo parentale, da attuare esclusivamente su sua richiesta; si rendono disponibili tali Piani anche al lavoratore padre che ne richieda l'attuazione a causa di utilizzo dei congedi parentali;
3. Si predispongono programmi di reinserimento al lavoro dopo la maternità o l'utilizzo di congedi parentali , al fine di favorire la formazione e/o informazione su eventuali cambiamenti avvenuti nel periodo di assenza

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

Al fine di garantire l'equilibrio tra lavoro e vita si adotta la seguente policy:

1. Si organizzano le riunioni di lavoro in orarti compatibili con la conciliazione dei tempi di vita;
2. Si garantisce la partecipazione anche a chi è titolare di contratti part- time, a tempo determinato ecc.
3. Si offre la possibilità di avere una flessibilità di orario, compatibilmente con la mansione svolta tenendo prioritariamente conto delle necessità di conciliazione derivanti da genitorialità o altri impegni di cura,
4. Si offre la possibilità dell'orario di lavoro part – time o dello smart working

Il presente documento è di esclusiva proprietà della SAIND, è emesso in forma riservata e non può essere riprodotto, usato o divulgato, interamente o in parte, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della società medesima.

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

Al fine di garantire l'attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro si adotta la seguente policy.

1. Si elabora ed adotta un Piano per la prevenzione e la Gestione delle Molestie sul lavoro;
2. Si organizza una formazione specifica di tutto il personale alla quale partecipa anche la Direzione
3. Si dispone di una documentazione informativa sul tema da mettere a disposizione di tutto il personale e da condividere in occasione di tutti gli on-bording
4. Si adotta una modalità di segnalazione anonima degli accadimenti che possono rientrare nella fattispecie delle molestie, in senso lato
5. Si individua una responsabilità specifica da attribuire ad una o più persone all'interno della organizzazione adeguatamente formata/e

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica e le politiche collegate sono attuate attraverso il Piano Strategico e gli obiettivi di parità di genere. La Direzione e il Comitato Guida effettuano monitoraggio e riesame periodici dell'efficacia, dell'adeguatezza e dell'attualità della Politica, considerando indicatori/KPI, risultati, segnalazioni, cambiamenti del contesto e requisiti applicabili. Ove emergano criticità, sono definite azioni correttive e di miglioramento, responsabilità, tempi e modalità di verifica. Il sistema è mantenuto in coerenza con UNI/PdR 125:2022 e con gli indirizzi applicativi aggiornati (incluse le FAQ UNI/Accredia 2026).

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica per la Parità di Genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate attraverso i canali di comunicazione interna, l'affissione nei locali aziendali e la pubblicazione sul sito istituzionale di SAIND Ingegneria S.p.A. - www.saind.it

Rottofreno (PC), 16 Novembre 2026

Il Rappresentante Legale e Presidente del Comitato Guida

Ing Giuseppe Dall'Ospedale

SAIND Ingegneria S.p.A.
L'Amministratore Delegato
Dott. Ing. Giuseppe Dall'Ospedale
Giuseppe Dall'Ospedale

Comitato Guida

Sig.ra Monica Sogni (Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere)

SAIND Ingegneria
Amministrazione e Personale
Rag. Monica Sogni

Sig.ra Claudia Groppi (Responsabile del Personale)

SAIND Ingegneria S.p.A.
Via Roso, 137 - San Nicolò
29010 ROTTOFRENO (PC)
C.F. e P. IVA 01423750336

Il presente documento è di esclusiva proprietà della SAIND, è emesso in forma riservata e non può essere riprodotto, usato o divulgato, interamente o in parte, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della società medesima.