



POLITICA PARITÀ DI GENERE AI SENSI DELLA UNI/PdR 125:2022

Rev. 02
02/02/2026

“La parità delle cittadine e dei cittadini è tra i principi che radicalmente fondano la vita democratica della nostra Repubblica ed è anche tra le mete verso cui la nostra democrazia, per poter dirsi compiuta, è continuamente chiamata a muoversi.”

Queste le parole con le quali si apre il documento “Strategia Nazionale per la Parità di Genere”, redatto dal Dipartimento per le Pari Opportunità nel corso del 2021 (prima della pubblicazione della UNI PdR 125:2022), e questa è la direzione verso la quale vuole muoversi anche S.I.O.S.S. INFRASTRUTTURE Srl nel suo contesto e, per quanto possibile, al di fuori.

SIOSS INFRASTRUTTURE Srl è un’Azienda fatta di persone, ne riconosciamo il valore e le loro differenze.

L’Azienda opera attraverso un approccio basato sull’imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all’età, all’orientamento e all’identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all’origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa, non solo al proprio interno, ma privilegiando anche le relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di diversità, inclusione e parità di genere. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali, che limitano l’espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all’interno dell’Organizzazione, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé, sentendosi veramente parte integrante della Società.

S.I.O.S.S. INFRASTRUTTURE Srl si impegna nell’attuazione di un Sistema di Gestione, secondo la prassi UNI/PdR 125:2022, per promuovere la parità di genere, che coinvolge l’attivazione delle seguenti aree:

Lavoro

Orienta la propria ricerca del personale ad ambo i sessi, indistintamente.

L’obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all’interno degli ambienti di lavoro, ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business, per valorizzare l’unicità delle persone e l’accesso alle medesime possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell’Organizzazione.

Reddito

Si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutte le proprie persone, indipendentemente dal genere.

Competenze

Si dedica:

- ad includere la dimensione “Diversità e Inclusione” all’interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management;
- ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- a rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere.



POLITICA PARITÀ DI GENERE AI SENSI DELLA UNI/PdR 125:2022

Rev. 02
02/02/2026

Tempo

Supporta temi quali:

- il miglioramento del work-life balance, cercando di adottare orari di lavoro non penalizzanti, seppur purtroppo legati alle condizioni meteorologiche e disposizioni contrattuali del Committente;
- la tutela della genitorialità, 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. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. SioSS inoltre tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

Potere

A livello di gestione del personale e delle carriere imposta specifiche procedure operative, che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere, promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR di Onboarding, Job Rotations, Training e Career Development.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) SIOSS INFRASTRUTTURE Srl dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive, al fine di aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile: si rivolge a tutti i dipendenti di SIOSS INFRASTRUTTURE Srl ed è condivisa con i suoi principali stakeholders, fornitori e clienti, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento per le altre realtà aziendali.

L'Alta Direzione ha designato una risorsa, in possesso di competenze organizzative e di genere, per la gestione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere ed il coordinamento della politica per la Parità di Genere, nella figura del RSGI.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, è stato costituito il comitato guida composto dal Presidente, dalla Responsabile HR e da RSGQ.

Questo documento rappresenta le linee guida da implementare attraverso i processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Ogni persona può sporgere reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, molestia, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di parità di genere. La persona può farsi promotrice di reclami anche tramite il Comitato di Parità di Genere e/o l'Ente di Certificazione PdR125.

Il reclamo può avere forma anonima. SIOSS INFRASTRUTTURE garantisce la massima riservatezza sui fatti denunciati o evidenziati, nei limiti della libertà di indagine, inoltre l'Azienda si impegna ad indagare anche in caso di segnalazioni anonime. Le segnalazioni di reclamo avanzate da una o più parti interessate e



POLITICA PARITÀ DI GENERE AI SENSI DELLA UNI/PdR 125:2022

Rev. 02
02/02/2026

indirizzate a SIOSS INFRASTRUTTURE, aventi per oggetto temi inerenti al sistema di Parità di Genere, sono raccolte dal Comitato preposto.

I reclami possono essere inoltrati al Comitato compilando l'apposito modulo "MD-20-1" presente in sede. Inoltre, per garantire ai lavoratori e a tutte le parti interessate (stakeholders) una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito agli aspetti inerenti alla PdR 125, l'Azienda ha istituito un sistema di inoltro segnalazioni che potranno essere dirette in Azienda: responsabilitasociale@sioss.it.

Qualora i reclami dovessero restare inascoltati in Azienda, è possibile rivolgersi all'Ente di Certificazione, riportato sul certificato.

La direzione


PUNTIN MAURIZIO