Politica aziendale per la parità di genere e l’inclusione

Parlato S.p.A., impresa di costruzioni e restauro con sede a Vico Equense, si impegna a garantire pari opportunità, equità di trattamento e rispetto della dignità di ogni persona. La politica si applica alle attività di sede e di cantiere e orienta i rapporti con collaboratori, fornitori e subappaltatori. La Direzione adotta la UNI/PdR 125:2022 come riferimento per il sistema di gestione della parità di genere.

Cultura e strategia

Promuoviamo un ambiente inclusivo attraverso formazione, sensibilizzazione e comunicazione interna ed esterna, anche tramite iniziative pubbliche e canali aziendali. Contrastiamo stereotipi e pregiudizi, prestando attenzione alla rappresentanza nei ruoli tecnici, operativi e direttivi.

Governance

La Direzione assegna responsabilità e risorse per attuare la politica. Il Comitato Guida supporta la predisposizione e l’attuazione del piano strategico, monitora i risultati e propone azioni di miglioramento.

Processi di gestione delle risorse umane

Adottiamo criteri di selezione, inserimento, valutazione e formazione basati su competenze, esperienza e requisiti del ruolo. Utilizziamo un linguaggio inclusivo negli annunci e garantiamo pari accesso alla formazione, anche al personale di cantiere.

Opportunità di crescita e inclusione

Rendiamo trasparenti i criteri di assegnazione delle responsabilità e di avanzamento. Monitoriamo la partecipazione ai percorsi di sviluppo e la rappresentanza nei diversi livelli e ruoli, individuando eventuali ostacoli alla progressione professionale.

Impegni e attuazione della politica

Equità retributiva

Verifichiamo periodicamente le differenze retributive per ruoli e responsabilità comparabili, considerando le componenti fisse e variabili. Analizziamo le cause degli scostamenti e adottiamo azioni correttive per i divari privi di giustificazione oggettiva.

Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Favoriamo l'accesso ai congedi e sosteniamo il rientro dopo periodi di assenza per maternità, paternità o cura. Promuoviamo misure di welfare, flessibilità oraria e lavoro agile, secondo le esigenze organizzative e la compatibilità con le mansioni di sede e di cantiere.

Prevenzione delle discriminazioni e delle molestie

Preveniamo discriminazioni, molestie e comportamenti lesivi della dignità in sede e in cantiere. Rendiamo noti i canali per le segnalazioni e le modalità di gestione, tutelando la riservatezza e prevenendo ritorsioni verso chi segnala in buona fede.

Rapporti con la filiera

Condividiamo i principi della politica con fornitori e subappaltatori e promuoviamo il rispetto delle pari opportunità e della dignità delle persone nelle attività affidate.

Monitoraggio e riesame

Il piano strategico definisce obiettivi, indicatori, responsabilità e tempi di attuazione. Il Comitato Guida monitora i risultati e le azioni correttive. La Direzione riesamina la politica almeno annualmente e in occasione di cambiamenti rilevanti. La politica approvata è comunicata al personale e resa disponibile alle parti interessate.

Vico Equense, 20 novembre 2026

La Direzione aziendale _____ 