POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Aggiornato al 30/09/2026 – rev. 00

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Rotundo Antonio S.r.l., con sede a Cogoleto (GE), opera nel settore delle costruzioni edili e delle infrastrutture, proseguendo l'attività imprenditoriale avviata nel 1980 da Antonio Rotundo.

L'azienda, a conduzione familiare, è specializzata nella realizzazione e manutenzione di opere stradali, infrastrutture, reti fognarie e acquedottistiche, nonché nell'esecuzione di scavi, movimento terra, opere di sistemazione idraulica e costruzione di muri in pietra. Svolge inoltre attività di costruzione e ristrutturazione di edifici civili e industriali, impermeabilizzazioni e interventi di manutenzione edile.

L'attività viene svolta per committenti pubblici e privati, prevalentemente sul territorio ligure, con particolare riferimento alle province di Genova e Savona. L'impresa dispone di personale qualificato, attrezzature e mezzi d'opera per la gestione e l'esecuzione delle diverse tipologie di intervento.

L'esperienza pluriennale delle maestranze e dello staff tecnico garantisce un'alta qualità nell'esecuzione dei lavori, nel rispetto dei tempi contrattualmente previsti e del contesto ambientale.

Tutte le figure professionali aziendali vantano una provata competenza maturata negli anni alle dipendenze dell'Impresa; il parco macchine viene costantemente rinnovato per garantire sempre alti standard qualitativi sia di carattere tecnologico che ambientale.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **ROTUNDO ANTONIO SRL** 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 **ROTUNDO ANTONIO SRL** 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. L'azienda crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **ROTUNDO ANTONIO SRL** 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 **ROTUNDO ANTONIO SRL** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in coerenza con gli orientamenti e le strategie dell'Unione Europea in materia di parità di genere - 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 **ROTUNDO ANTONIO SRL** 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.

ROTUNDO ANTONIO SRL 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 ROTUNDO ANTONIO SRL sono:

- **Selezione ed assunzione (recruitment)**: l'organizzazione garantisce un Processo di recruitment basato sull'imparzialità e sulla neutralità del linguaggio. È previsto un periodo di prova. La risorsa neo-assunta viene affiancata per un periodo che varia a seconda della mansione e della competenza/esperienza in possesso.
- **Gestione della carriera**: l'organizzazione garantisce, indistintamente ad entrambi i sessi, la possibilità di poter avanzare di livello.
- **Equità salariale**: il trattamento salariale è il medesimo per entrambi i sessi, a parità di mansione e livello.
- **Genitorialità, cura**: l'organizzazione tutela la relazione tra il lavoratore/la lavoratrice e l'azienda, prima, durante e dopo la paternità/maternità; si impegna altresì ad assicurare una procedura per il back to work e un piano di welfare ad hoc.

L'azienda ha inoltre previsto, nella "Politica aziendale per la genitorialità" – rev. 0 del 30/09/2026, una misura di sostegno al welfare familiare mediante l'erogazione, una tantum, di un bonus di € 100 a favore dei neo-genitori.

- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**: l'organizzazione garantisce in caso di necessità e compatibilmente con le mansioni svolte, il part time, il part time reversibile, lo smart working e l'orario flessibile.

Tali misure sono valutate in funzione delle esigenze organizzative, operative e di sicurezza delle attività svolte, comprese quelle nei cantieri.

- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**: l'organizzazione garantisce la prevenzione del rischio di molestie e violenza attraverso l'adozione di un Regolamento specifico, monitora attraverso questionari anonimi, predispone uno strumento discreto ed efficace per garantire l'anonimato per eventuali segnalazioni (cassetta per le segnalazioni).

Le segnalazioni sono gestite con riservatezza, imparzialità e tempestività, tutelando le persone segnalanti da eventuali ritorsioni, secondo le modalità definite nel regolamento aziendale.

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.

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida, assicura il monitoraggio periodico degli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022, verifica il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico e valuta l'efficacia delle azioni intraprese, individuando eventuali opportunità di miglioramento.

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.

Cogoleto (GE), 30/09/2026

La Direzione