POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Cioci S.r.l., con radici che risalgono al 1972 e costituitasi nella forma attuale nel 2003, rappresenta un punto di riferimento nel settore dell'edilizia specializzata. L'azienda opera con leadership riconosciuta nel campo del **restauro monumentale, del consolidamento strutturale di beni immobili sottoposti a tutela e degli scavi archeologici**, servendo committenti sia pubblici che privati.

La nostra missione è preservare e valorizzare il patrimonio storico-architettonico attraverso interventi di eccellenza che coniugano la maestria artigianale con le tecnologie edili più innovative. Ci impegniamo a essere il partner ideale per i nostri clienti, garantendo l'assoluto rispetto dei tempi di consegna, la massima efficienza organizzativa e la piena conformità alle normative vigenti.

Cioci S.r.l. persegue una visione di crescita sostenibile fondata sul miglioramento continuo e sulla responsabilità d'impresa. Il nostro obiettivo strategico è consolidare la nostra posizione di mercato attraverso:

- **L'integrazione dei processi:** Adozione di un Sistema di Gestione Integrato (Qualità ISO 9001, Ambiente ISO 14001, Sicurezza ISO 45001 e Responsabilità Sociale SA8000) per garantire standard operativi elevati.
- **L'innovazione tecnologica:** Impiego di tecniche all'avanguardia per il recupero conservativo e il consolidamento sismico.
- **L'etica e la legalità:** Mantenimento dei più alti standard etici, testimoniati dal possesso del Rating di Legalità e dall'iscrizione nelle White List prefettizie, a garanzia di trasparenza e affidabilità.
- **La tutela delle persone e dell'ambiente:** Impegno prioritario nella salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e nella minimizzazione dell'impatto ambientale delle nostre attività

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Cioci ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere, favorire la presenza e la crescita professionale delle donne e sviluppare una cultura inclusiva orientata all'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenta il primo tassello di un percorso strutturato volto a ridurre il divario di genere, migliorare il benessere delle persone, accrescere la competitività e rafforzare la reputazione etica e sociale dell'organizzazione.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali della Politica per la Parità di Genere dell'organizzazione sono:

- **Imparzialità e inclusività**
- **Correttezza e trasparenza**
- **Valorizzazione del personale**
- **Tutela della persona**

- **Contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione**

In coerenza con la Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025, l'azienda persegue i seguenti obiettivi:

- Aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro;
- Ridurre il divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- Promuovere la parità di genere nei processi decisionali;
- Contrastare stereotipi, discriminazioni e violenza di genere, assicurando protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione, attraverso il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, si impegna a sviluppare un modello organizzativo equo e inclusivo, orientato al miglioramento continuo.

In particolare, si impegna a:

- Adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e contrastare atti lesivi della dignità personale;
- Valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: selezione, formazione, politiche retributive, valutazione delle performance, sistemi premianti e rapporti con i fornitori;
- Sostenere il **welfare familiare** dei dipendenti tramite strumenti di flessibilità organizzativa (smart working, part-time, orari flessibili);
- Promuovere iniziative di **sensibilizzazione, formazione e coinvolgimento** sui temi della parità di genere e dell'empowerment femminile;
- Assicurare una comunicazione trasparente e responsabile, interna ed esterna, che dichiari chiaramente l'impegno verso la parità e la valorizzazione delle diversità.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Per rendere operativa la Politica, la **Cioci** ha definito policy specifiche nelle seguenti aree prioritarie:

1. **Selezione e assunzione (recruitment):** processi basati su criteri di merito e trasparenza, garantendo pari opportunità di accesso.
2. **Gestione della carriera:** percorsi di crescita professionale equi e inclusivi, con obiettivi di riequilibrio della presenza femminile.
3. **Equità salariale:** monitoraggio continuo dei trattamenti economici per prevenire divari ingiustificati.
4. **Genitorialità e cura:** tutela della maternità, paternità e sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori in situazioni di cura familiare.
5. **Conciliazione vita-lavoro:** promozione di strumenti organizzativi che favoriscano l'equilibrio tra attività professionali e private.
6. **Prevenzione di abusi e molestie:** tolleranza zero verso ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale, con procedure di segnalazione e tutela.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE

La Politica di Parità di Genere viene attuata attraverso il **Piano Strategico per la Parità di Genere**, elaborato e monitorato dal **Comitato Guida**, con la supervisione della **Coordinatrice della Parità di Genere**.

Gli obiettivi e i relativi KPI vengono riesaminati periodicamente dalla Direzione, in coerenza con le verifiche del Sistema di Gestione Integrato, per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e introdurre eventuali miglioramenti.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica di Parità di Genere è comunicata a tutto il personale e resa disponibile alle parti interessate tramite i canali aziendali ufficiali, compresa la pubblicazione sul sito istituzionale.

Guardiagrele, 01 settembre 2025

La Direzione

Luciano Cioci