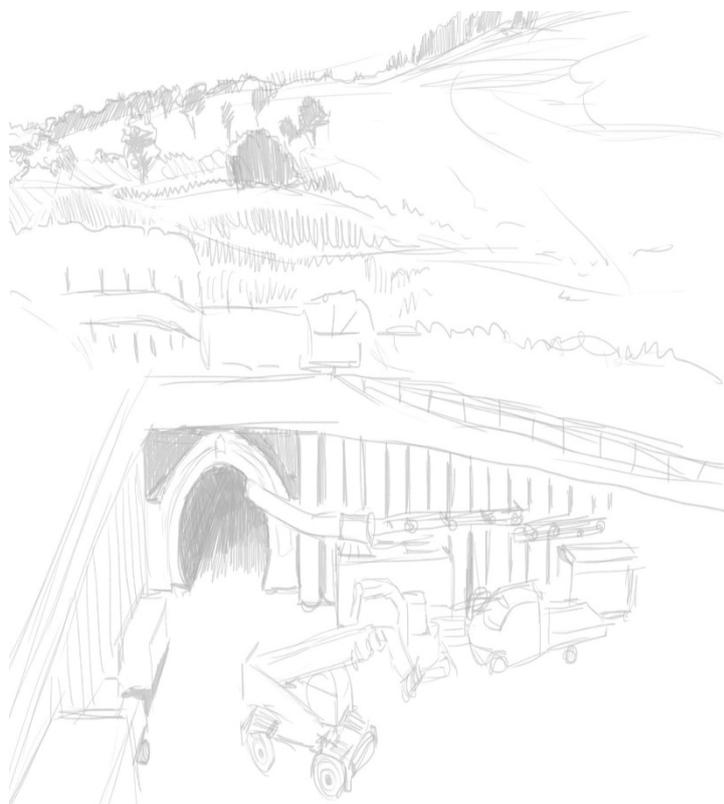


POLITICA per la Parità di Genere

VIANINI LAVORI S.P.A.



VIANINI LAVORI





Indice

1. CONTESTO	3
2. SCOPO	3
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3.1 Normativa esterna europea e italiana.....	4
3.2 Normativa interna	4
4. Impegni della Parità di Genere	5
5. APPLICAZIONE, DIFFUSIONE, COMPETENZE E AGGIORNAMENTO	6
5.1 Applicazione e diffusione	6
5.2 Competenze in materia di Parità di Genere.....	7
5.3 Responsabilità di approvazione e aggiornamento della Politica.....	7



1. CONTESTO

Vianini Lavori S.p.A., leader nel settore delle grandi infrastrutture, esempio di tradizione e modernità, è da sempre attenta ai temi della sostenibilità.

L'azienda persegue nel tempo l'obiettivo di creare valore per tutti i suoi stakeholders, svolgendo attività ad elevato impatto sociale, nel rispetto dei principi della legalità, della correttezza e della sostenibilità in tutte le sue componenti: ambientale, sociale ed etica.

A tal fine, Vianini Lavori S.p.A., dotata di un **Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. n. 231/01**, consapevole della necessità di un'azione concreta nel senso indicato, si è dotata di un **Sistema di Gestione Integrato** (ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001) per una corretta e monitorata gestione dei temi ambientali, di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, e rispetto della qualità aziendale.

A livello sociale, l'Azienda gestisce le proprie tematiche in conformità a sistemi e norme riconosciute a livello nazionale e internazionale quali la **SA 8000** per la Responsabilità Sociale, la **ISO 30415** per la Diversity e Inclusion, a conferma di come la Società si impegni verso la tutela della diversità e delle pari opportunità.

La Vianini Lavori ha voluto rafforzare il suo impegno nel perseguire la promozione della diversità inclusiva in ambito aziendale, ottenendo la certificazione per la Parità di Genere secondo le linee guida della **ISO PdR125:2022**.

2. SCOPO

La presente Politica stabilisce un impegno formale e pubblico per l'adozione di comportamenti e azioni sostenibili da parte dell'azienda **in materia di Parità di Genere**, in linea con il Piano Strategico adottato, a sua volta collegato agli esiti prodotti dall'Analisi di materialità, - attività aggiornata annualmente da Vianini Lavori per identificare i temi di sostenibilità più impattanti per l'Azienda e per i suoi portatori di interesse – e dal Piano di Sostenibilità strutturato sulla base di quest'ultima.

Vianini Lavori S.p.A. considera i principi della Diversity & Inclusion (D&I) come condizione essenziale per la crescita e la promozione di efficienza e competitività all'interno della propria realtà e nel mercato di riferimento.

Nella visione dell'organizzazione, il concetto di inclusione si compone del riconoscimento, della comprensione e della valorizzazione delle diversità come risorsa da utilizzare in senso positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente.

L'inclusione consapevole crea, dunque, valore concreto dalla diversità a beneficio dell'intera comunità.

In merito alla Parità di Genere la Vianini Lavori S.p.A. garantisce nello svolgimento delle attività lavorative rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni persona in tutte le fasi che caratterizzano l'esperienza lavorativa aziendale, impegnandosi a:

- favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale;
- valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale nonché professionale per ogni genitore;
- opporsi ed evitare ogni forma di discriminazione illecita con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
- promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali nell'ambito dei rapporti con i propri stakeholder.

In aderenza e coerenza con le proprie politiche, la Vianini Lavori S.p.A. richiede ai propri stakeholder di impegnarsi per garantire pari diritti e dignità per tutti i lavoratori, considerando e rispettando le caratteristiche di ognuno, peculiarità che rendono ogni individuo unico e ineguagliabile, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali e molto altro ancora.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Di seguito, sono indicati i riferimenti normativi (interni ed esterni) e gli standard di riferimento considerati nella definizione della Politica della Parità di Genere della Vianini Lavori S.p.A.



3.1 Normativa esterna europea e italiana

- Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro);
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU;
- Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali;
- Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDG);
- Conferenza Mondiale sul Clima di Parigi (COP21);
- Green Deal Europeo;
- GHG Protocol;
- GRI Sustainability Reporting Standards;
- La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).
- TUE - Trattato sull'unione europea
- TFUE – Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea
- Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea
- Direttiva 2066/54/CE sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Direttiva 2010/41/CE, che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo
- Direttiva 2011/36/UE sulla prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime
- Direttiva 2011/99/UE istituisce l'ordine di protezione europeo allo scopo di proteggere una persona da atti di rilevanza penale di un'altra persona tali da metterne in pericolo la vita, l'integrità fisica o psichica, la dignità, la libertà personale o l'integrità sessuale (onde consentire all'autorità competente di un altro Stato membro di continuare a proteggere la persona nel territorio di tale altro Stato membro)
- Regolamento sul riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile in tutta l'UE
- Direttiva 2012/29/UE istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato
- Direttiva 2019/1158/UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza che abroga la direttiva 2010/18/UE.
- Convenzione di Istanbul - Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011-, è entrata in vigore il 1° agosto 2014, a seguito del raggiungimento del prescritto numero di dieci ratifiche.
- Costituzione della Repubblica Italiana - Articoli 3, 51 primo comma, 37 e 117 settimo comma
- Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 11 aprile 2006, n. 198)
- Legge 19 Luglio 2019 n. 69 – Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere (cd. Codice Rosso)
- Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, recante nuovo codice dei contratti pubblici
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022)
- Legge 5 novembre 2021, n.162 (legge Gribaudo- Certificazione in materia di Parità di Genere))

3.2 Normativa interna

- Codice Etico;
- Statuto di Vianini Lavori;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001;
- Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro secondo ISO 45001:2018;
- **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa secondo SA 8000;**



- **Sistema di Gestione per la Diversità e Inclusione secondo ISO 30415:2021;**
- **Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la Prassi UNI/PdR125;**

4. Impegni della Parità di Genere

Attraverso la presente Politica, vengono delineati i principali impegni da parte di Vianini Lavori in materia di **Parità di Genere, coerentemente con il Piano strategico e con il Piano di Sostenibilità, in relazione al Pillar sulla Tutela e valorizzazione del capitale umano (SDGs n. 5 Uguaglianza di Genere), così come di seguito descritti.**

- Vianini Lavori **crede fermamente nel valore delle sue persone**, motore dell'azienda e canale attraverso il quale offrire servizi di qualità. Ritiene, pertanto, che la salute e sicurezza dei propri lavoratori e l'attrarre i migliori talenti e le più alte competenze siano fondamentali per la creazione e la massimizzazione del valore nel lungo periodo.
- Nel suo lavoro quotidiano, Vianini Lavori si impegna inoltre a tutelare e valorizzare le proprie risorse umane, a partire dal **processo di selezione** e lungo tutto il **percorso di sviluppo professionale, investendo in maniera continuativa e progressiva nella loro crescita**. Vianini Lavori, in particolare, considera la formazione e l'aggiornamento delle competenze dei propri dipendenti elementi imprescindibili per il successo e la prosperità dell'azienda. Incoraggia la condivisione, la partecipazione e sostiene l'apprendimento continuo, tramite percorsi di formazione volti ad accrescere le competenze e potenziare le capacità individuali, con l'obiettivo ultimo di aumentare la soddisfazione professionale dei propri dipendenti. La Vianini Lavori, inoltre, riconosce il pieno godimento del diritto al **congedo di maternità e paternità** e si impegna a far sì che **l'esperienza della genitorialità** sia vissuta all'interno del gruppo di lavoro in modo consapevole, costruttivo e inclusivo, favorendo la socializzazione degli avvenimenti nonché dei cambiamenti significativi che si verificano nel contesto aziendale. L'azienda considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleague piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il **benessere psicofisico individuale e familiare** delle proprie persone, Vianini Lavori rende disponibili alle proprie persone, **soluzioni flessibili** di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi, in una visione di tutela primaria dei bisogni di conciliazione, considerando l'implementazione delle misure di welfare aziendale. L'impegno intrapreso ha visto la Vianini Lavori dotarsi di apposite procedure e di specifiche politiche quali:
 - **Procedura per l'Assunzione del Personale**
 - **Procedura Gestione Lavoratrici Madri**
 - **Procedura Remunerazione e Living Wage**
 - **Politica della Remunerazione**
 - **Politica degli Avvicendamenti**
 - **Politica Mobilità della Forza Lavoro**
 - **Politica Cessazione Posto di Lavoro**
- Vianini Lavori promuove le **pari opportunità**, valorizza le **diversità** e diffonde la cultura dell'**inclusione** attraverso l'adozione di politiche specifiche, che favoriscono il dialogo e la collaborazione. Vianini Lavori intende costruire un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti - collettivi e individuali - discriminatori. Considera la diversità una ricchezza da salvaguardare e coltivare, non solo all'interno della realtà aziendale, ma anche in tutte le relazioni con gli stakeholder esterni, tra cui fornitori, subcontraenti in generale e partner commerciali e industriali. In tale direzione, Vianini Lavori promuove un insieme di iniziative quali:
 - **Piano strategico della Parità di Genere**. Gli obiettivi di sistema delineati in sede di Comitato Guida attraverso l'adozione del Piano Strategico sono stati condivisi all'interno del progetto del Dipartimento delle Pari Opportunità, lanciato con l'adesione del "Codice di Autodisciplina per le Imprese Responsabili".
 - **Quadro di D&I** in cui sono assegnate le responsabilità che assicurano la pertinenza, lo sviluppo ed il mantenimento delle politiche. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni, per



colgierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro, ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

- **Carta delle Pari Opportunità** per dimostrare il suo impegno nella lotta contro ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna;
 - **Manifesto per l'Occupazione Femminile** con il quale esplicita il proprio sostegno al lavoro delle donne e al raggiungimento della parità di genere, tramite obiettivi chiari e misurabili.
 - **Politica per la diversità e inclusione dei lavoratori;**
 - **Politica della Responsabilità Sociale di cui alla norma SA8000:2014**
 - **Politica Libertà di Associazione di cui alla norma SA8000:2014**
- **Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è uno dei pilastri sui cui si fonda l'organizzazione della VIANINI LAVORI S.p.A. Le molestie e la violenza sono inaccettabili e VIANINI LAVORI S.p.A. le condanna in tutte le loro forme.** Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano **molestie o violenza** e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro. Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia **rispettata la dignità di ognuno** e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016. Affinché non si verifichino episodi di violenza e/o molestie la Vianini Lavori S.p.A. si è dotata di:
 - **Procedura Violenza e Molestie sul lavoro**
 - **Procedura di Segnalazione**
 - **Modulo di Segnalazione Sociale**
 - **Procedura Whistleblowing**
 - **Informazioni per l'utenza in materia di Whistleblowing**
 - **Piattaforma Segnalazioni Whistleblowing**

Le segnalazioni sono gestite dal Comitato Guida in collaborazione con il Social Performance Team e con il Comitato Diversità e Inclusione.

- La cultura della inclusione viene diffusa attraverso la condivisione delle proprie politiche con tutti gli stakeholder della Vianini Lavori. Vengono, pertanto, diffuse oltre alle politiche menzionate in precedenza, anche la presente politica e la politica in materia di Diversità e Inclusione specifica per gli stakeholder esterni. In merito alla **Supply Chain**, si segnala la richiesta di impegno che ogni contractor deve sottoscrivere sia in materia di impegno sociale in senso generale sia in materia di diversità e inclusione, anche nella declinazione della Parità di Genere. Di conseguenza la Vianini Lavori si è dotata:
 - **Politica Stakeholder Esterni**
 - **Informativa Stakeholder Diversità e Inclusione**
 - **Impegnativa SA8000**
- Le attività di Vianini Lavori in ambito sociale sono definite e coordinate **dal Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000**, dal Sistema di Gestione della **Diversità e inclusione – ISO 30415:2021** e dalla **PdR 125:2022** in materia di Parità di Genere che determinano le linee strategiche e i comportamenti da seguire. I tre Sistemi sono integrati e costituiscono un **unicum**, in stretto collegamento anche con il sistema degli Approvvigionamenti Sostenibili di cui alle Linee Guida UNI ISO 20400:2017, e con il Sistema in materia di Sicurezza e Salute sul Lavoro secondo la norma UNI ISO 45001:2018, anch'essi entrambi adottati dalla Vianini Lavori.

5. APPLICAZIONE, DIFFUSIONE, COMPETENZE E AGGIORNAMENTO

5.1 Applicazione e diffusione

Vianini Lavori promuove l'adozione dei contenuti della presente Politica a tutto il Gruppo, ai dipendenti attuali e potenziali, ai collaboratori, ai fornitori e ai business partner.

Ne consegue la relativa diffusione a tutti i destinatari, anche mediante apposite sessioni formative e di *induction* che coinvolgono altresì il Consiglio di Amministrazione.



La Politica è comunicata e resa disponibile a tutti gli stakeholder interessati attraverso adeguati canali di comunicazione oltre al sito aziendale, nell'ottica di diffondere e promuovere ulteriormente la cultura di sostenibilità di Vianini Lavori.

5.2 Competenze in materia di Parità di Genere

5.2.1 Comitato Guida

Con riferimento ai temi della Parità di Genere, il Comitato Guida di Vianini Lavori S.p.A., approva annualmente il Piano strategico della società, in cui vengono stabiliti gli obiettivi di Sistema che sono recepiti nel Piano di Sostenibilità, correlato al Piano di azioni di Miglioramento anch'essi aventi cadenza annuale. Gli obiettivi sono identificati dal Comitato Guida in base alle Gap Analysis dei Sistemi di Gestione e della rendicontazione di sostenibilità, effettuate dal **Sustainability Manager**, nonché dalla connessa analisi di rischio, condotta dal **Comitato Interno Sostenibilità e Gestione Rischi**.

5.3 Responsabilità di approvazione e aggiornamento della Politica

La presente Politica, così come ogni sua modifica e/o integrazione, è approvata dal Comitato Guida della Parità di Genere.

La Politica è aggiornata periodicamente in funzione di esigenze di tipo normativo, interventi delle Autorità di Regolazione, strategie di business o qualora modifiche del contesto interno (processi aziendali, riorganizzazioni, variazioni della matrice di materialità) ed esterno (contesto di sostenibilità, modifiche rilevanti dei settori d'attività presenti nel Gruppo) lo richiedano.

Il Comitato Guida, con il supporto del Compliance Officer/Sustainability Manager, monitora e valuta l'adeguatezza, la coerenza e la compatibilità della presente Politica di sostenibilità alle *best practice* e ai principi tempo per tempo vigenti, l'effettiva attuazione nonché le esigenze di aggiornamento della stessa tenendo conto delle attività, dei rischi e degli stakeholder.

La Politica di Sostenibilità è stata approvata formalmente dal Comitato Guida di Vianini Lavori S.p.A. in data **02.07.2024**.