



La certificazione della parità di genere



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

30 gennaio 2026



RAGIONE SOCIALE:

SEIEFFE PREFABBRICATI SPA

P. IVA

09437381004

E-MAIL

INFO@SEIEFFEPREFABBRICATI.IT

TELEFONO

0824 83 33 14

ATTIVITÀ COPERTA DAL SISTEMA PDR 125

**COMMERCIALIZZAZIONE E VENDITA DI
MANUFATTI PREFABBRICATI IN CAV E CAP PER
EDILIZIA INDUSTRIALE. PROGETTAZIONE,
PRODUZIONE, TRASPORTO E MONTAGGIO DI
STRUTTURE PREFABBRICATE. COSTRUZIONE DI
EDIFICI PREFABBRICATI AD USO CIVILE ED
INDUSTRIALE E STRADE SU PROGETTO DEL
CLIENTE**

SEDE LEGALE:

P.ZZA ADRIANA,11 - 00193 ROMA

SEDE OPERATIVA:

**S.S. APPIA KM. 240, 300 LOCALITÀ CAMPITZE -
82013 BONEA (BN)**

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La SEIEFFE PREFABBRICATI SPA è un'azienda leader in Italia nella realizzazione di edifici in calcestruzzo armato prefabbricato e precompresso.

La vasta gamma di elementi prodotti e le soluzioni tecnologiche innovative adottate per la realizzazione dei manufatti, costituiscono un riferimento imprescindibile per la committenza che voglia contare su di una partnership con pluridecennale esperienza nel settore dell'edilizia prefabbricata.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SEIEFFE PREFABBRICATI SPA 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 e degli uomini, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile e maschile.

Il conseguimento della certificazione per SEIEFFE PREFABBRICATI SPA 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SEIEFFE PREFABBRICATI SPA, 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 SEIEFFE PREFABBRICATI SPA concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - 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 SEIEFFE PREFABBRICATI SPA 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.

SEIEFFE PREFABBRICATI SPA 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 (*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 SEIEFFE PREFABBRICATI SPA sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- Utilizzare annunci di lavoro con linguaggio inclusivo e non discriminatorio.
- Assicurare che i criteri di selezione siano basati su competenze ed esperienza, non su genere o condizioni personali.
- Costituire commissioni di selezione miste, per ridurre bias inconsci.

- Monitorare la percentuale di candidature e assunzioni femminili e maschili, con obiettivi di riequilibrio nei settori/ruoli a prevalenza di un genere.

Gestione della carriera

- Definire percorsi di crescita trasparenti e accessibili a tutti, indipendentemente dal genere.
- Garantire pari accesso a formazione, upskilling e mentoring.
- Monitorare la rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità e definire target di miglioramento.
- Prevedere meccanismi di job rotation e mobilità interna basati su merito e competenze.

Equità salariale

- Effettuare verifiche periodiche sul **gender pay gap** a parità di ruolo e seniority.
- Introdurre azioni correttive in caso di differenziali ingiustificati.
- Allineare i sistemi premianti e gli incentivi a logiche di equità e inclusione.

Genitorialità, cura

- Incentivare l'uso del congedo parentale anche da parte dei padri.
- Offrire programmi di supporto al rientro dalla maternità/paternità (tutoraggio, formazione di aggiornamento, flessibilità oraria iniziale).
- Introdurre forme di welfare per la cura dei figli o familiari.
- Promuovere una cultura aziendale che valorizzi la genitorialità come diritto e non come limite alla carriera.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Prevedere strumenti di flessibilità oraria e contrattuale (smart working, part-time volontario, banca ore).
- Definire policy per la disconnessione digitale al di fuori dell'orario di lavoro.
- Offrire programmi di benessere aziendale
- Monitorare la soddisfazione dei dipendenti rispetto al bilanciamento vita-lavoro.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- Adottare un **codice etico** che condanni espressamente molestie fisiche, verbali e digitali.
- Implementare un canale di segnalazione sicuro e anonimo (whistleblowing).
- Nominare un referente interno per la parità di genere e la gestione delle segnalazioni.
- Formare periodicamente i dipendenti su comportamenti corretti e inclusivi.
- Garantire tolleranza zero verso episodi accertati, con sanzioni disciplinari adeguate.

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.

Per garantire l'attuazione e l'efficacia dei propri obiettivi l'azienda si è posta, per il 2026, un budget di € 3.000.

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.

SEGNALAZIONI

L'Organizzazione promuove un ambiente di lavoro improntato al rispetto, all'inclusione e alle pari opportunità, garantendo a tutto il personale e alle parti interessate la possibilità di segnalare comportamenti, situazioni o pratiche che possano configurare episodi di discriminazione, molestia, violenza, disparità di trattamento o qualsiasi altra violazione dei principi della presente Politica per la Parità di Genere.

Le segnalazioni possono essere inviate all'impresa secondo le modalità descritte nella Procedura 22 "Gestione delle Segnalazioni" presente su sito web aziendale

Ogni segnalazione viene presa in carico con tempestività e gestita in modo imparziale, oggettivo e confidenziale da personale autorizzato, garantendo l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del soggetto segnalante che abbia agito in buona fede.

L'Organizzazione si impegna a valutare ogni segnalazione adottando, ove necessario, le opportune azioni correttive e preventive, monitorandone l'efficacia e promuovendo il continuo miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La Direzione