



Buildo
Limitato

POL Politica aziendale sulle tematiche di Partita di Genere

Nome della società	Buildo
Data di entrata in vigore	08/04/2025

Storia della versione

Versione	Data	Descrizione	Autore	Approvato da
1	08/04/2025	-- N / D --	Ivan Ocera	Luca Cioria

Scopo

Lo scopo della presente Politica è affermare l'impegno dell'organizzazione a promuovere la parità di genere, prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, e garantire pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione per tutte le persone, indipendentemente dal genere. La Politica definisce i principi, gli obiettivi e le responsabilità che guidano l'azienda verso un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.



Buildo
Limitato

Indice

- Premessa e campo di applicazione
- Integrazione con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)
- Principi fondamentali
- Impegni dell'azienda
- Obiettivi strategici
- Implementazione, monitoraggio e riesame
- Comunicazione e diffusione
- Entrata in vigore e validità



Premessa e campo di applicazione

La presente POL Politica aziendale sulle tematiche di parità di genere, definita dalla Direzione di Buildo S.r.l. in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, sancisce l'impegno dell'Organizzazione nella promozione dell'equità di genere, nella valorizzazione delle diversità e nel rafforzamento dell'empowerment femminile, in conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Buildo è attiva nel settore dello sviluppo software custom e della consulenza di prodotto digitale; promuove l'innovazione e valorizza il capitale umano quale risorsa chiave per la crescita aziendale e per il successo dei clienti. Il presente documento si applica a tutto il personale (dipendenti a tempo indeterminato, determinato, part-time, full-time, collaboratori e stagisti) nonché a fornitori, consulenti e partner che operano per conto dell'Azienda.

Integrazione con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)

Con la volontà di integrare i propri valori nella strategia d'impresa e nella quotidianità operativa, Buildo ha adottato un SGPG conforme alla UNI/PdR 125:2022. Il sistema, documentato nelle relative procedure e metriche KPI, rappresenta uno strumento di lavoro concreto, trasparente e misurabile per garantire equità nella presenza, nel trattamento e nelle opportunità professionali per tutte le persone, senza alcuna discriminazione. La certificazione UNI/PdR 125:2022 costituisce il primo passo formale di un percorso più ampio e duraturo: un'occasione per allineare i modelli organizzativi ai principi di inclusione, ridurre le disuguaglianze di genere e creare un ambiente di lavoro positivo, rispettoso e valorizzante per tutti.

Principi fondamentali

I principi alla base della Politica sono:

1. **Imparzialità e inclusività** – Parità di accesso e di trattamento per tutte le persone.
2. **Correttezza e trasparenza** – Processi chiari, documentati e condivisi.
3. **Valorizzazione delle competenze** – Ogni persona è una risorsa da far crescere.
4. **Tutela della dignità personale** – Rispetto e sicurezza in ogni ambito, in linea con il Codice di Condotta aziendale.
5. **Contrasto a ogni forma di discriminazione o molestia** – Azioni ispirate a tolleranza zero verso comportamenti inappropriati, fisici, verbali o digitali.

Impegni dell'azienda

Buildo si impegna a:

- **Prevenire la discriminazione** di genere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente da ruolo e livello di responsabilità.
- **Integrare la diversità** in tutti i processi HR: ricerca e selezione, formazione, politiche retributive, performance management, sistemi premianti e relazioni di fornitura.



Buildo

Limitato

- **Sostenere il welfare familiare** attraverso strumenti di flessibilità (smart-working, part-time, orari modulati) per favorire la conciliazione vita-lavoro, in coerenza con il Piano Welfare Aziendale.
- **Informare, sensibilizzare ed ingaggiare** il personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e valorizzando i talenti femminili.
- **Comunicare in modo responsabile** – internamente ed esternamente – la volontà di conseguire la parità di genere e di valorizzare la diversità in tutte le attività di marketing, branding e pubblicità.

Obiettivi strategici

La Politica costituisce il quadro di riferimento per le seguenti aree tematiche, che orientano il Piano Strategico per la Parità di Genere:

1. **Selezione e assunzione** – Criteri basati su competenze e requisiti oggettivi, garanzia di pari accesso.
2. **Gestione della carriera** – Promozioni e opportunità di crescita fondate su merito, trasparenza e imparzialità.
3. **Equità salariale** – Analisi e monitoraggio continuativo dei differenziali retributivi e azioni correttive tempestive.
4. **Genitorialità e cura** – Sostegno attivo alla maternità/paternità, ai congedi previsti e alle lavoratrici/lavoratori caregiver, senza penalizzazioni di carriera.
5. **Conciliazione vita-lavoro** – Modalità flessibili e personalizzate in base alle esigenze delle persone.
5. **Prevenzione di abusi e molestie** – Misure concrete per garantire ambienti sicuri, inclusivi e rispettosi.

Per ogni area sono definiti KPI quantitativi e qualitativi (ad es. % donne in posizioni di leadership, gender pay gap, tasso di rientro post-congedo) monitorati con cadenza semestrale dal Comitato Guida della parità di genere.

Implementazione, monitoraggio e riesame

- La Direzione assicura le risorse necessarie per l'implementazione del SGPG e per il raggiungimento degli obiettivi.
- Il Comitato Guida coordina le iniziative, verifica i risultati e propone azioni di miglioramento continuo.
- Il Riesame della Direzione avviene annualmente; eventuali aggiornamenti della Politica vengono approvati e diffusi a tutto il personale.
- Sono previste attività di audit interni mirate a verificare la corretta applicazione delle procedure e la coerenza con gli obiettivi.

Comunicazione e diffusione

La Politica è resa disponibile a tutti i dipendenti e stakeholder tramite:

- pubblicazione su Complaion e sul sito istituzionale www.buildo.com/it;



Buildo

Limitato

- formazione di onboarding e sessioni periodiche di sensibilizzazione.

Entrata in vigore e validità

Il presente documento entra in vigore alla data della firma da parte della Direzione e rimane valido fino a successiva revisione.