



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Impresa Forti S.p.A. crede fermamente che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un motore di crescita economica e un fattore di sviluppo per il proprio business ed in tale ottica intende promuovere ed assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria organizzazione rispetto al proprio settore di appartenenza al fine di procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli e a mantenere processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile nelle attività di business.

La nostra attenzione focalizza i propri sforzi nelle aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022 - 1. Cultura e strategia, 2. Governance, 3. Processi HR, 4. Opportunità, 5. Equità remunerativa, 6. Genitorialità -, nell’impegno di operare significativi avanzamenti e nel colmare i propri gap attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

Con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna, Impresa Forti S.p.A. ha scelto di guardare a tale “ciclo di vita” attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie di ogni genere

A tal fine gli obiettivi dell’adozione della politica di Gender Equality che la nostra organizzazione vuole applicare sono molteplici e articolati all’interno dei processi di lavoro e delle fasi di vita delle lavoratrici. Per ciascuno dei seguenti aspetti, l’organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L’organizzazione, in relazione all’analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei successivi punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Nell’ambito del processo di selezione ed assunzione, Impresa Forti S.p.A. esprime e persegue la parità di genere nell’impegno di attrarre ed assumere persone con diversi background e abilità.

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti principi:



- predisposizione di processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne;
- meritocrazia considerando esperienze, capacità e competenze;
- approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a;
- prevenzione di qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo;
- neutralità rispetto al genere nella selezione della persona candidata che altresì non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- rispetto di un bilanciamento della presenza nell'organico di uomini e donne compatibilmente con i ruoli e le mansioni assegnate dal profilo richiesto in relazione al proprio settore di appartenenza;
- la previsione, in fase di assunzione, di una retribuzione riferita alle mansioni e alla responsabilità e non influenzata dal genere.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo recante attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, Impresa Forti S.p.A. garantisce che gli avvisi e i bandi di selezione siano redatti secondo criteri neutri rispetto al genere; negli avvisi e nei bandi di selezione siano fornite informazioni sulla retribuzione iniziale e sulla relativa fascia retributiva prevista per la posizione, coerente con il CCNL applicato; non siano richieste ai candidati informazioni relative alle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro, né direttamente né indirettamente; vengano resi accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori e delle lavoratrici.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La visione socio-culturale che fino ad oggi ha invaso il mondo del lavoro ha generato asimmetrie di genere, nella coppia uomo - donna, la nostra organizzazione consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano vede nella soddisfazione delle proprie lavoratrici l'indice di maggior successo nel rispetto dei seguenti principi:

- gestione delle carriere del personale interno di in maniera equa e priva di discriminazioni;
- progettazione dei percorsi di carriera, anche in caso di distacco di personale, dimissioni, pensionamenti, la cui presentazione è rivolta indifferentemente dal genere;
- previsione di processi di formazione per lo sviluppo delle competenze fondamentali per rimuovere eventuali difficoltà di carriera e ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- bilanciamento delle promozioni in riferimento al livello funzionale basate esclusivamente su fattori meritocratici;
- creazione di un ambiente di lavoro che possa dare a tutte le persone la possibilità di esprimersi in sicurezza e sull'offrire strumenti e servizi che rispettino il benessere di tutti i lavoratori.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione è consapevole che la disparità di retribuzione, dovuta spesso alla prevalenza di atteggiamenti storicamente stereotipati, è da sempre un problema persistente e universale, e in questo quadro Impresa Forti S.p.A si muove nella convinzione che garantire una valutazione equa del lavoro svolto da lavoratrici e lavoratori che contribuisca a porre fine alla discriminazione salariale è condizione essenziale per realizzare la parità di genere e il lavoro dignitoso.

L'impegno dell'azienda è quello di rispettare una politica salariale più coerente e armonizzata, basata su valore del lavoro, garantendo un sistema equo di riconoscimento e retribuzione a prescindere dal genere che di basa su principi fondamentali quali:



- riconoscimento della retribuzione in relazione al ruolo ed alle responsabilità derivanti altresì dal livello d'inquadramento;
- previsione di eventuali aggiunte alla retribuzione a titolo di benefit corrisposte esclusivamente sulla base dei risultati prodotti e riconosciuti;
- trasparenza e accessibilità documentata a tutto lo staff dei criteri di determinazione retributiva, di premi e di benefit;
- riconoscimento del diritto ai lavoratori e lavoratrici di segnalare eventuali disparità;
- riconoscimento del diritto ai lavoratori e lavoratrici di poter rendere nota la propria retribuzione, vietando clausole contrattuali che limitino tale facoltà.

In questo quadro, allineandosi con il Decreto Legislativo, l'organizzazione riconosce il diritto dei lavoratori di richiedere e ricevere per iscritto entro due mesi dalla richiesta le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore secondo le modalità previste dall'art. 7 del medesimo decreto, fermo restando che tale diritto non può essere esercitato più di una volta all'anno.

Inoltre, si impegna a:

- informare annualmente i lavoratori di tale diritto e delle modalità di esercizio;
- adottare strumenti di monitoraggio e analisi del divario retributivo di genere;
- rendere disponibili le informazioni previste dalla normativa applicabile nel rispetto dei principi di riservatezza e protezione dei dati personali.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione si muove nella consapevolezza di una necessaria tutela dei propri lavoratori impegnandosi a supportare la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

In questo quadro la nostra organizzazione si muove nell'offrire strumenti e misure a sostegno dell'essere genitore che si concretizzano in:

- prevedere programmi di re-inserimento per neo-genitori;
- offrire assistenza prima, durante e dopo la nascita di un bambino alle madri;
- promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- attivare iniziative e servizi concreti di sostegno ai madri e ai padri;
- prevedere misure di svolgimento delle proprie attività lavorative che vadano a facilitare la conciliazione vita professionale e familiare.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Impresa Forti S.p.A. consapevole della necessità di armonizzare il lavoro con esigenze e aspirazioni personali, sia che si tratti di famiglia/figli che di progetti alternativi, quale fattore chiave di soddisfazione dei propri dipendenti e correlati benefici per l'azienda, si propone di attivare un vero e proprio cambiamento culturale all'interno della propria organizzazione con l'obiettivo di favorire il bilanciamento vita - lavoro grazie ad azioni promosse per implementare le politiche di pari opportunità che consistono nel:

- implementare una rete di servizi e di iniziative ad hoc, rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;



- promuovere istituti compatibilmente con la tipologia di ruolo e mansioni, come la flessibilità oraria.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione nel promuovere l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano ripudia ogni forma di abuso, ogni comportamento discriminatorio od offensivo che integri molestia, molestia sessuale e/o mobbing sul lavoro quale intollerabile violazione della dignità della persona e che necessita di un'attività di tutela, prevenzione e repressione con tolleranza zero.

Tutti coloro che prestano servizio presso l'azienda hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo di relazioni interpersonali connotate dal reciproco e incondizionato rispetto improntato su valori di correttezza e pari opportunità.

A tal fine Impresa Forti S.p.A. si impegna a:

- informare e sensibilizzare tutte/i coloro che ne sono destinatarie/i sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione di abusi e/o molestie;
- Monitorare con indagini periodiche l'andamento dell'effettiva prevenzione nei confronti di abusi e/o molestie.
- individuare ed analizzare rischi relativi ad abusi e molestie;
- pianificare in base a tali rischi azioni di prevenzione con la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie in assoluta tutela;
- analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie;
- interrompere il comportamento molesto e rimuoverne le conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate idonee a tale scopo.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Impresa Forti S.p.A. riconosce nella comunicazione uno strumento fondamentale per promuovere e consolidare una cultura aziendale orientata alla parità di genere, all'inclusione, al rispetto della persona e alla valorizzazione delle diversità. L'organizzazione si impegna pertanto a sviluppare una comunicazione interna ed esterna (marketing e pubblicità) coerente con i principi di correttezza, trasparenza, responsabilità etica e pari opportunità, promuovendo modalità comunicative inclusive e rispettose.

In tale contesto, Impresa Forti S.p.A. si impegna a:

- utilizzare un linguaggio appropriato e non discriminatorio in tutte le forme di comunicazione aziendale;
- evitare stereotipi di genere nelle attività di comunicazione, informazione, marketing e pubblicità;
- promuovere una rappresentazione equilibrata e rispettosa delle persone;
- diffondere all'interno e all'esterno dell'organizzazione le politiche, le iniziative e gli obiettivi adottati in materia di parità di genere;
- favorire il dialogo, l'ascolto e la raccolta di feedback da parte dei lavoratori e delle parti interessate, quali strumenti di miglioramento continuo;
- monitorare e aggiornare periodicamente i contenuti e le modalità di comunicazione affinché risultino coerenti con i principi di inclusione e pari opportunità.

Attraverso tali azioni, l'organizzazione intende contribuire alla diffusione di una cultura aziendale sempre più inclusiva, consapevole e orientata al rispetto della dignità di tutte le persone.



La presente politica è definita, riesaminata periodicamente e monitorata dall'Alta Direzione di concerto con il Comitato Guida e coordinata dal Responsabile di Sistema per la Parità di Genere designato dal management ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

L'Alta Direzione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira sono associati degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico e nelle relative procedure con indicazione delle risorse (budget) indicate nel suddetto piano.

La politica sulla parità di genere e collegate, sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet.

Allo scopo di favorire e promuovere l'empowerment e la leadership femminile, Impresa Forti attua piani di formazione annuali anche individuali, tali da soddisfare le esigenze formative individuate con verifica dell'efficacia degli interventi formativi, oltre ad assicurare l'utilizzo di questionari di soddisfazione in maniera metodica.

Pisa, 21 maggio 2026

IMPRESA LAVORI INGG. UMBERTO FORTI & FIGLIO
Jacopo Danielli Forti
S.p.A.
Amministratore settore ECOLOGIA

IMPRESA LAVORI INGG. UMBERTO FORTI & FIGLIO
Luca Frasinì
S.p.A.
Amministratore settore EDILIZIA

IMPRESA LAVORI INGG. UMBERTO FORTI & FIGLIO
Anna Felline
S.p.A.
Amministratrice con delega su
PERSONALE DIPENDENTE