



La SIVI S.R.L. riconosce l'importanza di una specifica Politica per la Gestione delle Risorse Umane, processo articolato e complesso che riguarda l'acquisizione e la gestione amministrativa e normativa di tutto il personale durante l'intera vita lavorativa all'interno dell'Azienda, attraverso processi di pianificazione, reclutamento, selezione, assunzione, formazione, valutazioni delle prestazioni e del potenziale, amministrazione e retribuzione.

Gli obiettivi in materia di gestione delle risorse umane ai quali la SIVI S.R.L. attribuisce la massima importanza sono:

- un'efficace gestione dei processi di reclutamento e selezione che consenta di posizionarsi in modo competitivo nel mercato, attraendo ed inserendo all'interno della propria struttura le migliori candidature e professionalità;
  - la garanzia per i propri dipendenti di una formazione adeguata alle mansioni assegnate, favorendo sia l'aggiornamento che il potenziamento delle competenze nell'utilizzo delle nuove tecnologie e lo sviluppo delle professionalità individuali;
- Particolare attenzione viene destinata ai giovani dipendenti ai quali la Società garantisce l'attivazione di percorsi istruttivi specifici mediante anche la formazione sui sistemi informatici e le piattaforme digitali più idonee a garantirgli un inserimento lavorativo ottimale all'interno dell'azienda;
- la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, sia in sede sia in cantiere, adatto all'interscambio di professionalità e culture diverse nel quale si delinei un percorso formativo comune negli obiettivi e nei risultati, che possa creare un'identità di gruppo sviluppando le capacità professionali dei singoli;
  - l'applicazione di misure e politiche concrete per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità;
  - l'attuazione di percorsi di valutazione delle prestazioni e del potenziale basati su una logica di "gestione della prestazione" in base alla quale si orientino programmi formativi capaci di creare valore aggiunto al sistema aziendale, partendo dalla valorizzazione delle proprie risorse interne (ruoli, attività, prestazioni) ed utilizzando sistemi di rotazione delle mansioni;
  - una corretta gestione retributiva, garantendo, nel rispetto dei meriti individuali, l'equità sia verso l'interno, per evitare l'insorgere di conflitti e contrapposizioni tra i dipendenti, sia verso l'esterno per assicurare un livello di compenso economico che mantenga elevati standard competitivi dell'Azienda;
  - il rispetto puntuale di ogni legge e normativa in materia di lavoro;
  - nessuna discriminazione per motivi di ordine politico, sindacale, religioso né per ragioni di razza, di sesso e di lingua e tutela dei dati personali e sensibili dei dipendenti;
  - la salvaguardia della salute dei propri dipendenti attraverso misure di prevenzione e di tutela della sicurezza sul lavoro e della prevenzione degli infortuni, attraverso l'applicazione delle procedure aziendali e l'attività di informazione, formazione ed addestramento.

Particolare attenzione viene data alla **Parità di Genere**. Con la presente Politica si definiscono i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità



di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di SIVI S.R.L. e condivisa con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

### 1 - Principi e Impegni

Il livello delle prestazioni raggiunta da SIVI S.R.L., frutto della solidità aziendale e dei modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale. SIVI S.R.L., tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, ed una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, si impegna:

- a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- a garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ad individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e SIVI S.R.L. prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- a nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica;
- ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

In particolare:

#### Processo di selezione e assunzione:

SIVI S.R.L. si impegna ad attrarre ed assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

#### Sistema di valutazione del personale:

Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra SIVI S.R.L. ed il proprio personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo, senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

#### Formazione, sviluppo professionale e comunicazione:

SIVI S.R.L. si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, SIVI S.R.L. si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

#### Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro:

SIVI S.R.L. si impegna a migliorare il work-life balance del suo personale supportandolo durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, SIVI S.R.L.



## Politica PdR 125

Rev. 0 del  
30.09.2025

si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crea consapevolezza nelle persone e le guida nei comportamenti quotidiani.

### 2 - Obiettivi

SIVI S.R.L., a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

### 3 - Segnalazioni

SIVI SRL incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva.

Le segnalazioni in tema di parità di genere possono essere inoltrate direttamente in forma anonima attraverso la piattaforma whistleblowing presente sul sito internet aziendale e verranno registrate e prese in carico dal Comitato Guida per la PdR 125 al fine di mettere in atto, per quanto possibile, le azioni correttive necessarie.

Castelverde, 30.09.2025

La Direzione