

Politica Specifica per la Parità di Genere

in rispondenza alla norma UNI/PdR 125:2022

Il presente documento è di proprietà della società **Rebuild Engineering S.r.l.**
Tale proprietà è tutelata a termini di legge, pertanto il presente documento
non può essere riprodotto o reso noto a terzi senza previa autorizzazione
scritta da parte della titolare.

Copia originale

Data	Ed.	Rev.	Oggetto della modifica	Emesso	Approvato
16/06/2026	1	0	Politica Specifica per la Parità di Genere	RSG	DIR

Sommario

1.	PREMESSA	4
1.1	Contesto organizzativo.....	4
1.2	Integrazione con il Sistema di Gestione	4
2.	DICHIARAZIONE DELLA DIREZIONE	6
2.1	Principi guida dell'azione della Direzione.....	6
3.	CAMPO DI APPLICAZIONE	7
3.1	Ambito di applicazione.....	7
3.2	Soggetti destinatari	7
3.3	Processi aziendali interessati	8
3.4	Principio di proporzionalità	9
4.	PRINCIPI DELLA POLITICA	9
4.1	Principi generali.....	9
4.2	Valorizzazione delle persone.....	9
4.3	Pari opportunità	9
4.4	Meritocrazia e sviluppo professionale	10
4.5	Inclusione e rispetto della persona	10
4.6	Trasparenza e responsabilità	10
4.7	Benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro.....	10
4.8	Riepilogo dei principi della politica	11
5.	IMPEGNI DELLA DIREZIONE	11
5.1	Impegno della Direzione	11
5.2	Gestione delle risorse umane.....	11
5.3	Formazione e sviluppo delle competenze.....	12
5.4	Prevenzione delle discriminazioni e delle molestie	12
5.5	Benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro.....	12
5.6	Monitoraggio e miglioramento	13
5.7	Riepilogo degli impegni della Direzione	13
6.	ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....	13
6.1	Attuazione dei principi della Politica	13
6.2	Strumenti di attuazione.....	14
6.3	Coinvolgimento dell'organizzazione	14
6.4	Integrazione con i processi aziendali.....	14
6.5	Coerenza del Sistema di Gestione	15
7.	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA.....	15
7.1	Principi di comunicazione.....	15
7.2	Modalità di diffusione	15
8.	MONITORAGGIO E RIESAME DELLA POLITICA.....	16

Politica Specifica per la Parità di Genere

8.1	Monitoraggio dell'efficacia	16
8.2	Riesame della Politica.....	16
8.3	Miglioramento continuo	17
9.	APPROVAZIONE	17
APPENDICE A – MATRICE DI ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE		18
A.1	Finalità	18
A.2	Matrice di attuazione.....	18
A.3	Modalità di utilizzo	19

1. PREMESSA

La presente **Politica per la Parità di Genere** definisce gli indirizzi, i principi e gli impegni attraverso i quali **Rebuild Engineering S.r.l.** intende promuovere un modello organizzativo fondato sul rispetto della persona, sulla valorizzazione delle competenze, sull'inclusione e sulle pari opportunità.

L'adozione della presente Politica costituisce una scelta strategica della Direzione e rappresenta il presupposto sul quale si sviluppa il Sistema di Gestione per la Parità di Genere realizzato in conformità alla **UNI/PdR 125:2022**.

La Politica esprime la volontà della Società di integrare i principi della parità di genere nei processi organizzativi, nelle modalità di gestione delle risorse umane e nello sviluppo delle attività professionali, riconoscendo che la qualità dei servizi di ingegneria offerti è strettamente connessa alla qualità dell'organizzazione e alla capacità di valorizzare il contributo di tutte le persone che ne fanno parte.

L'impegno assunto dalla Direzione non è limitato al rispetto della normativa vigente, ma è orientato alla costruzione di un ambiente di lavoro nel quale ciascuna persona possa sviluppare le proprie competenze, esprimere il proprio potenziale professionale e contribuire al perseguimento degli obiettivi aziendali in condizioni di equità, rispetto e trasparenza.

1.1 Contesto organizzativo

Rebuild Engineering S.r.l. opera nel settore dei servizi di ingegneria civile e della consulenza tecnica, sviluppando attività di progettazione integrata, direzione lavori, coordinamento della sicurezza, modellazione BIM e servizi specialistici rivolti a committenti pubblici e privati.

L'organizzazione è caratterizzata da una struttura snella, altamente specializzata e orientata all'innovazione tecnologica, nella quale la crescita professionale delle persone, l'aggiornamento continuo delle competenze e la qualità delle prestazioni rappresentano elementi essenziali per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

In tale contesto, la Direzione considera la promozione della parità di genere un fattore di sviluppo organizzativo e un'opportunità per rafforzare la capacità della Società di attrarre professionalità qualificate, favorire il confronto tra competenze differenti e consolidare la propria competitività nel mercato dei servizi di ingegneria.

La presente Politica si inserisce pertanto in un più ampio percorso di miglioramento organizzativo volto a integrare i principi della sostenibilità sociale, dell'inclusione e della responsabilità d'impresa nelle attività svolte dalla Società.

1.2 Integrazione con il Sistema di Gestione

La Politica costituisce il documento di indirizzo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e rappresenta il riferimento per la definizione del Piano Strategico, delle attività del Comitato Guida, del sistema di monitoraggio degli indicatori di prestazione, degli audit interni e del Riesame della Direzione.

Gli obiettivi individuati nella presente Politica trovano attuazione attraverso specifiche azioni pianificate dalla Direzione e sono monitorati mediante indicatori oggettivi, nel rispetto del principio del miglioramento continuo e secondo criteri di proporzionalità coerenti con la dimensione e l'organizzazione della Società.

La Direzione assicura che tutti i documenti del Sistema di Gestione siano tra loro coerenti e concorrano, in modo coordinato, al perseguimento degli obiettivi definiti dalla presente Politica.

Politica Specifica per la Parità di Genere

Tabella 1.1 – Collocazione della Politica nel Sistema di Gestione

Documento	Funzione
Politica per la Parità di Genere	Definisce gli indirizzi e gli impegni della Direzione
Piano Strategico	Traduce gli indirizzi in obiettivi e azioni
Comitato Guida	Coordina e monitora l'attuazione del SGPG
Sistema dei KPI	Misura il raggiungimento degli obiettivi
Audit Interni	Verifica la corretta applicazione del Sistema
Riesame della Direzione	Valuta l'efficacia complessiva del SGPG

2.DICHIARAZIONE DELLA DIREZIONE

La Direzione di Rebuild Engineering S.r.l. riconosce che la qualità dell'organizzazione non dipende esclusivamente dalle competenze tecniche e professionali delle persone che vi operano, ma anche dalla capacità di creare un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle differenze, sulla trasparenza dei processi decisionali e sulle pari opportunità.

La Società considera la parità di genere un principio che contribuisce al miglioramento dell'organizzazione, alla crescita delle competenze e allo sviluppo sostenibile dell'impresa. Per tale motivo, la Direzione ha scelto di adottare un Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022, integrando i relativi principi nella gestione aziendale e nei processi decisionali.

La Direzione ritiene che ogni persona debba poter esprimere il proprio potenziale professionale in un contesto caratterizzato da imparzialità, correttezza e riconoscimento del merito. Le decisioni riguardanti l'organizzazione del lavoro, la selezione del personale, l'assegnazione delle responsabilità, l'accesso alla formazione e le opportunità di crescita professionale sono pertanto orientate a criteri oggettivi, trasparenti e coerenti con le competenze richieste dai diversi ruoli.

La Società riconosce inoltre che la promozione della parità di genere rappresenta un processo di miglioramento continuo, che richiede il coinvolgimento della Direzione, del personale, dei collaboratori e di tutte le parti interessate. Per tale ragione, gli obiettivi individuati nel Sistema di Gestione sono monitorati attraverso specifici indicatori di prestazione e riesaminati periodicamente, al fine di verificarne l'efficacia e promuovere il costante sviluppo dell'organizzazione.

Con la presente Politica, la Direzione assume l'impegno di sostenere le azioni previste dal Piano Strategico, mettere a disposizione le risorse necessarie alla loro attuazione e promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto della persona, sulla valorizzazione delle competenze e sulla responsabilità organizzativa, nella convinzione che tali principi rappresentino un elemento essenziale per la qualità dei servizi offerti e per la crescita futura di Rebuild Engineering S.r.l.

2.1 Principi guida dell'azione della Direzione

L'impegno della Direzione trova attuazione attraverso una serie di principi che orientano le scelte organizzative e costituiscono il riferimento per lo sviluppo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Tali principi rappresentano valori permanenti della Società e sono applicati nella pianificazione delle attività, nella gestione delle risorse umane e nell'evoluzione dell'organizzazione.

Tabella 2.1 – Principi guida della Direzione

Principio	Applicazione nell'organizzazione
Centralità della persona	Valorizzazione delle competenze, del contributo professionale e della dignità di ogni persona.
Pari opportunità	Adozione di criteri imparziali nelle attività di selezione, sviluppo professionale e attribuzione delle responsabilità.
Meritocrazia	Valutazione delle persone sulla base delle competenze, delle capacità e dei risultati conseguiti.
Inclusione	Promozione di un ambiente di lavoro rispettoso, collaborativo e aperto alla diversità.

Politica Specifica per la Parità di Genere

Trasparenza	Chiarezza dei processi decisionali e delle modalità di gestione del personale.
Formazione continua	Investimento costante nello sviluppo delle competenze tecniche, organizzative e gestionali.
Responsabilità	Coinvolgimento attivo della Direzione e del personale nel perseguimento degli obiettivi del SGPG.
Miglioramento continuo	Monitoraggio periodico del Sistema di Gestione e aggiornamento delle politiche e degli strumenti organizzativi.

3.CAMPO DI APPLICAZIONE

3.1 Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutte le attività svolte da Rebuild Engineering S.r.l. e costituisce il riferimento per la definizione, l'attuazione e il miglioramento delle politiche aziendali in materia di parità di genere.

I principi contenuti nel presente documento trovano applicazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale, orientando i processi decisionali, la gestione delle risorse umane, lo sviluppo professionale del personale e l'organizzazione delle attività lavorative, in coerenza con i valori e gli obiettivi definiti dalla Direzione.

La Politica è parte integrante del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e costituisce il quadro di riferimento per tutti i documenti che disciplinano la pianificazione, il monitoraggio e il miglioramento delle prestazioni dell'organizzazione in materia di inclusione, pari opportunità e valorizzazione delle competenze.

3.2 Soggetti destinatari

I principi e gli impegni contenuti nella presente Politica si applicano a tutte le persone che, a diverso titolo, operano per conto di Rebuild Engineering S.r.l. o intrattengono rapporti professionali con la Società.

La Direzione promuove la conoscenza e l'applicazione della presente Politica nei confronti dei dipendenti, dei collaboratori e dei professionisti che partecipano stabilmente alle attività aziendali, favorendo comportamenti coerenti con i valori dell'organizzazione.

La Società si impegna inoltre a promuovere i principi della presente Politica nei rapporti con candidati, consulenti, fornitori e partner professionali, privilegiando relazioni improntate ai principi di correttezza, trasparenza, rispetto reciproco e valorizzazione delle competenze.

Tabella 3.1 – Destinatari della Politica

Destinatari	Modalità di applicazione
Direzione	Definizione degli indirizzi strategici e messa a disposizione delle risorse necessarie all'attuazione del SGPG.

Politica Specifica per la Parità di Genere

Personale dipendente	Applicazione dei principi della Politica nello svolgimento delle attività lavorative e partecipazione alle iniziative promosse dalla Società.
Collaboratori	Condivisione dei principi della Politica nell'ambito dei rapporti professionali continuativi.
Candidati	Adozione di criteri imparziali e trasparenti nelle attività di selezione.
Consulenti e partner	Collaborazione nel rispetto dei principi di correttezza, inclusione e pari opportunità.
Fornitori	Promozione di rapporti improntati ai principi etici e ai valori della Società.

3.3 Processi aziendali interessati

La Politica trova concreta applicazione nei principali processi aziendali che coinvolgono la gestione e la valorizzazione delle persone.

In particolare, i principi della parità di genere orientano la pianificazione delle attività di selezione, inserimento e sviluppo del personale, la programmazione della formazione, l'assegnazione di ruoli e responsabilità, la valutazione delle competenze, la comunicazione interna e le attività di monitoraggio previste dal Sistema di Gestione.

L'integrazione della Politica nei processi aziendali consente di assicurare coerenza tra gli indirizzi della Direzione e le modalità operative adottate dalla Società, favorendo una progressiva diffusione della cultura della parità di genere nell'organizzazione.

Tabella 3.2 – Principali processi interessati

Processo	Applicazione della Politica
Selezione del personale	Criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori.
Inserimento e integrazione	Pari opportunità di inserimento e affiancamento.
Formazione	Accesso equo alle opportunità formative e di aggiornamento professionale.
Assegnazione di ruoli e responsabilità	Valorizzazione delle competenze e del merito.
Comunicazione interna	Diffusione della cultura della parità di genere e dell'inclusione.
Monitoraggio del SGPG	Verifica periodica dell'efficacia delle politiche adottate.

3.4 Principio di proporzionalità

Nell'attuazione della presente Politica, Rebuild Engineering S.r.l. applica il principio di proporzionalità, sviluppando strumenti organizzativi e modalità operative coerenti con la propria struttura, con le dimensioni dell'organico e con la natura delle attività svolte.

La Società riconosce che l'efficacia di un Sistema di Gestione non dipende dalla complessità delle procedure adottate, bensì dalla loro concreta applicazione e dalla capacità di produrre risultati misurabili nel tempo.

Per tale ragione, gli strumenti previsti dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono progettati in modo da garantire semplicità di applicazione, efficacia operativa e costante aggiornamento, accompagnando l'evoluzione dell'organizzazione e le sue prospettive di crescita.

4. PRINCIPI DELLA POLITICA

4.1 Principi generali

La presente Politica si fonda su un insieme di principi che orientano le decisioni della Direzione e costituiscono il riferimento per la gestione delle attività aziendali e delle relazioni professionali.

Tali principi sono applicati in modo trasversale ai processi organizzativi della Società e rappresentano i criteri cui la Direzione ispira la pianificazione strategica, la gestione delle risorse umane, l'organizzazione del lavoro e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

L'adozione di tali principi consente di promuovere un ambiente di lavoro nel quale le competenze, la professionalità e il contributo delle persone costituiscono il principale elemento di crescita dell'organizzazione.

4.2 Valorizzazione delle persone

Rebuild Engineering S.r.l. riconosce che le persone rappresentano il principale patrimonio dell'organizzazione e che la qualità dei servizi professionali offerti dipende dalla preparazione, dall'esperienza e dalla capacità di collaborazione delle risorse che operano all'interno della Società.

La Direzione promuove un contesto lavorativo nel quale ciascuna persona possa contribuire allo sviluppo dell'organizzazione secondo le proprie competenze e responsabilità, favorendo il riconoscimento del merito, la crescita professionale e la partecipazione attiva alla vita aziendale.

La valorizzazione delle persone costituisce pertanto un principio trasversale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e orienta le scelte organizzative della Società.

4.3 Pari opportunità

La Società garantisce che tutte le decisioni riguardanti la selezione del personale, l'inserimento nell'organizzazione, l'accesso alla formazione, l'assegnazione di ruoli e responsabilità e lo sviluppo professionale siano assunte nel rispetto del principio delle pari opportunità.

Politica Specifica per la Parità di Genere

Le valutazioni sono effettuate esclusivamente sulla base delle competenze, delle capacità professionali, dell'esperienza maturata e delle esigenze organizzative, senza discriminazioni fondate sul genere o su altre condizioni personali non pertinenti rispetto all'attività lavorativa.

La Direzione promuove processi decisionali improntati a criteri di imparzialità, trasparenza e oggettività, favorendo un'organizzazione nella quale ogni persona possa accedere alle medesime opportunità di sviluppo professionale.

4.4 Meritocrazia e sviluppo professionale

La crescita professionale delle persone costituisce uno degli elementi fondamentali per lo sviluppo di Rebuild Engineering S.r.l.

La Direzione considera il merito, la preparazione tecnica, l'impegno professionale e la capacità di assumere responsabilità quali criteri di riferimento per l'attribuzione di incarichi, responsabilità e opportunità di sviluppo.

La Società promuove la formazione continua quale strumento di aggiornamento delle competenze e di consolidamento della qualità delle prestazioni professionali, favorendo la partecipazione del personale alle iniziative formative coerenti con le esigenze organizzative e con gli obiettivi di sviluppo aziendale.

4.5 Inclusione e rispetto della persona

La Direzione promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sulla collaborazione e sulla valorizzazione delle diversità, riconoscendo che il confronto tra esperienze, competenze e punti di vista differenti costituisce un fattore di crescita professionale e organizzativa.

Ogni persona è chiamata a contribuire alla costruzione di un clima lavorativo improntato alla correttezza, al dialogo e al rispetto della dignità individuale, favorendo relazioni professionali basate sulla fiducia reciproca e sulla collaborazione.

La Società adotta un approccio volto a prevenire comportamenti discriminatori, offensivi o lesivi della dignità delle persone, promuovendo iniziative di sensibilizzazione e strumenti di ascolto finalizzati a favorire il benessere organizzativo.

4.6 Trasparenza e responsabilità

La Direzione assicura che i processi organizzativi siano improntati a criteri di trasparenza, tracciabilità e responsabilità, promuovendo modalità operative chiare e facilmente comprensibili da parte di tutte le persone coinvolte.

Le decisioni riguardanti la gestione del personale e l'organizzazione del lavoro sono adottate sulla base di criteri oggettivi e documentabili, nel rispetto delle procedure aziendali e degli indirizzi definiti dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La trasparenza rappresenta inoltre uno strumento essenziale per consolidare la fiducia all'interno dell'organizzazione e favorire la partecipazione attiva del personale al perseguimento degli obiettivi aziendali.

4.7 Benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro

Politica Specifica per la Parità di Genere

Rebuild Engineering S.r.l. riconosce l'importanza di promuovere condizioni organizzative che favoriscano l'equilibrio tra attività lavorativa ed esigenze personali, compatibilmente con le caratteristiche dell'organizzazione e con la natura dei servizi svolti.

Pur operando prevalentemente in presenza, la Società dispone degli strumenti tecnologici necessari per consentire, ove compatibile con le esigenze organizzative e produttive, modalità di svolgimento dell'attività lavorativa flessibili.

La Direzione promuove inoltre un'organizzazione del lavoro improntata al dialogo, alla collaborazione e alla ricerca di soluzioni che favoriscano il benessere delle persone, nella consapevolezza che la qualità dell'ambiente di lavoro rappresenta un elemento essenziale per lo sviluppo dell'organizzazione.

4.8 Riepilogo dei principi della politica

Tabella 4.1 – Principi della politica e relativa applicazione

Principio	Modalità di attuazione
Valorizzazione delle persone	Sviluppo delle competenze, coinvolgimento e riconoscimento del contributo professionale.
Pari opportunità	Processi di selezione, formazione e crescita professionale basati su criteri oggettivi.
Meritocrazia	Attribuzione di ruoli e responsabilità sulla base delle competenze e dei risultati.
Inclusione	Promozione di un ambiente di lavoro rispettoso, collaborativo e privo di discriminazioni.
Trasparenza	Processi decisionali chiari, documentati e verificabili.
Benessere organizzativo	Organizzazione del lavoro orientata all'equilibrio tra esigenze aziendali e personali.

5.IMPEGNI DELLA DIREZIONE

5.1 Impegno della Direzione

La Direzione di Rebuild Engineering S.r.l. assume la responsabilità di promuovere e sostenere l'attuazione della presente Politica, assicurando che i principi della parità di genere siano progressivamente integrati nei processi aziendali, nella gestione delle risorse umane e nelle modalità di organizzazione del lavoro.

L'impegno della Direzione si traduce nell'adozione di decisioni organizzative coerenti con i valori espressi nella presente Politica e nella destinazione delle risorse necessarie per garantire il funzionamento e il miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La Direzione riconosce che il perseguimento della parità di genere costituisce un percorso di sviluppo organizzativo che richiede continuità, monitoraggio e partecipazione attiva di tutte le persone che operano all'interno della Società.

5.2 Gestione delle risorse umane

Politica Specifica per la Parità di Genere

La Direzione si impegna a garantire che la gestione delle risorse umane sia improntata ai principi di imparzialità, trasparenza e valorizzazione delle competenze, assicurando che le decisioni riguardanti il personale siano assunte sulla base di criteri oggettivi e coerenti con le esigenze organizzative.

Le attività di selezione, inserimento, assegnazione delle responsabilità, formazione e sviluppo professionale sono orientate al riconoscimento del merito e delle capacità professionali, favorendo condizioni di pari opportunità per tutte le persone coinvolte.

La Società promuove inoltre un ambiente di lavoro collaborativo, nel quale il dialogo, il rispetto reciproco e la condivisione delle conoscenze costituiscano elementi essenziali per la crescita dell'organizzazione.

5.3 Formazione e sviluppo delle competenze

La Direzione considera la formazione continua uno degli strumenti fondamentali per garantire la qualità delle prestazioni professionali e favorire lo sviluppo del capitale umano.

A tal fine, la Società promuove programmi di aggiornamento tecnico e professionale coerenti con le attività svolte, integrando progressivamente iniziative formative dedicate ai temi della parità di genere, dell'inclusione, dell'etica professionale e della responsabilità organizzativa.

La pianificazione delle attività formative è effettuata tenendo conto delle esigenze organizzative, dell'evoluzione normativa, delle innovazioni tecnologiche e delle opportunità di crescita delle persone, assicurando un accesso equo alle iniziative promosse.

5.4 Prevenzione delle discriminazioni e delle molestie

Rebuild Engineering S.r.l. promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della dignità della persona e sulla correttezza dei rapporti professionali, adottando un approccio volto a prevenire qualsiasi forma di discriminazione, molestia, comportamento offensivo o condotta che possa compromettere il benessere delle persone.

La Direzione si impegna a favorire un clima organizzativo caratterizzato da ascolto, collaborazione e rispetto reciproco, mettendo a disposizione strumenti idonei a consentire la segnalazione di eventuali situazioni non conformi ai principi della presente Politica, nel rispetto della riservatezza e delle garanzie previste dalla normativa vigente.

Le eventuali segnalazioni sono gestite secondo procedure definite dalla Società, assicurando imparzialità, tutela delle persone coinvolte e adozione delle misure ritenute necessarie.

5.5 Benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro

La Direzione riconosce l'importanza di promuovere un'organizzazione del lavoro che favorisca il benessere delle persone e un equilibrato rapporto tra attività professionale ed esigenze personali, compatibilmente con la natura delle attività svolte e con le esigenze operative della Società.

Pur svolgendosi prevalentemente in presenza, l'attività lavorativa può essere organizzata con modalità flessibili nei casi in cui ciò risulti compatibile con le esigenze organizzative e produttive, avvalendosi delle dotazioni tecnologiche disponibili.

Politica Specifica per la Parità di Genere

La Direzione si impegna inoltre a valutare, caso per caso, le esigenze rappresentate dal personale, ricercando soluzioni organizzative idonee a favorire la continuità dell'attività lavorativa e il benessere complessivo dell'organizzazione.

5.6 Monitoraggio e miglioramento

L'attuazione degli impegni assunti con la presente Politica è oggetto di monitoraggio periodico da parte della Direzione e del Comitato Guida attraverso gli strumenti previsti dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Le informazioni raccolte mediante il monitoraggio degli indicatori di prestazione, gli audit interni, il Riesame della Direzione e gli strumenti di ascolto del personale costituiscono il riferimento per valutare l'efficacia delle iniziative intraprese e individuare eventuali opportunità di miglioramento.

La Direzione promuove un approccio orientato al miglioramento continuo, assicurando il periodico aggiornamento delle politiche aziendali e degli strumenti organizzativi in relazione all'evoluzione della Società, del contesto normativo e delle esigenze delle parti interessate.

5.7 Riepilogo degli impegni della Direzione

Tabella 5.1 – Sintesi degli impegni della Direzione

Ambito	Impegno assunto
Gestione del personale	Garantire processi improntati a imparzialità, trasparenza e valorizzazione delle competenze.
Formazione	Assicurare opportunità di aggiornamento tecnico e organizzativo accessibili al personale.
Prevenzione delle discriminazioni	Promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e gestire le segnalazioni secondo procedure definite.
Benessere organizzativo	Favorire soluzioni organizzative compatibili con le esigenze della Società e delle persone.
Sistema di Gestione	Assicurare il monitoraggio, il riesame e il miglioramento continuo del SGPG.

6.ATTUAZIONE DELLA POLITICA

6.1 Attuazione dei principi della Politica

L'efficacia della presente Politica è assicurata attraverso la sua progressiva integrazione nei processi organizzativi e gestionali di Rebuild Engineering S.r.l., affinché i principi della parità di genere costituiscano un elemento stabile delle modalità operative della Società.

Politica Specifica per la Parità di Genere

La Direzione promuove un approccio orientato alla responsabilizzazione delle persone e alla diffusione di una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sulla trasparenza e sulla valorizzazione delle competenze, assicurando che gli indirizzi definiti nella presente Politica trovino concreta applicazione nelle attività svolte quotidianamente.

L'attuazione della Politica avviene mediante strumenti di pianificazione, monitoraggio e controllo coerenti con la struttura organizzativa della Società e con gli obiettivi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

6.2 Strumenti di attuazione

Per garantire la concreta applicazione dei principi e degli impegni assunti con la presente Politica, Rebuild Engineering S.r.l. ha definito un Sistema di Gestione articolato in documenti, processi e strumenti tra loro coordinati.

Il Sistema consente di pianificare le attività, monitorarne l'attuazione e verificarne periodicamente l'efficacia, assicurando un approccio sistematico al miglioramento dell'organizzazione.

Tabella 6.1 – Strumenti del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Strumento	Funzione nel SGPG
Piano Strategico	Definisce gli obiettivi, le azioni e gli indicatori del triennio di riferimento.
Comitato Guida	Coordina l'attuazione del Sistema e supporta la Direzione nelle attività di monitoraggio.
Procedure del SGPG	Disciplinano i principali processi organizzativi interessati dalla Politica.
Sistema di monitoraggio dei KPI	Verifica il conseguimento degli obiettivi e misura l'efficacia delle azioni intraprese.
Audit interni	Valutano la conformità e l'efficacia del Sistema di Gestione.
Riesame della Direzione	Verifica periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia complessiva del SGPG.

6.3 Coinvolgimento dell'organizzazione

L'attuazione della presente Politica richiede il coinvolgimento attivo della Direzione, del Comitato Guida, del personale dipendente e dei collaboratori, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità.

La Direzione promuove la partecipazione delle persone alle iniziative previste dal Sistema di Gestione, favorendo il dialogo, la condivisione delle informazioni e la diffusione di comportamenti coerenti con i principi della presente Politica.

Il contributo delle persone costituisce un elemento essenziale per il miglioramento dell'organizzazione e per il consolidamento di una cultura aziendale orientata alla valorizzazione delle competenze, al rispetto reciproco e alla responsabilità individuale.

6.4 Integrazione con i processi aziendali

Politica Specifica per la Parità di Genere

La Politica per la Parità di Genere è integrata nei principali processi aziendali che riguardano la gestione delle persone e l'organizzazione delle attività professionali.

In particolare, i principi espressi nel presente documento costituiscono un riferimento per la pianificazione della formazione, la gestione dei processi di selezione, l'assegnazione di ruoli e responsabilità, il monitoraggio del clima organizzativo e la valutazione delle opportunità di sviluppo professionale.

L'integrazione della Politica nei processi aziendali contribuisce a garantire uniformità di comportamento, coerenza nelle decisioni organizzative e continuità nell'attuazione degli obiettivi definiti dalla Direzione.

6.5 Coerenza del Sistema di Gestione

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere è sviluppato in modo da garantire la coerenza tra gli indirizzi definiti dalla presente Politica, gli obiettivi del Piano Strategico e gli strumenti di monitoraggio adottati dalla Società.

La Direzione assicura il coordinamento tra i diversi documenti del SGPG, verificando che ciascuno di essi contribuisca al perseguimento degli obiettivi aziendali e alla progressiva integrazione dei principi della parità di genere nell'organizzazione.

L'efficacia del Sistema è valutata mediante il monitoraggio periodico dei risultati conseguiti e il riesame delle politiche e degli strumenti adottati, secondo un approccio orientato al miglioramento continuo.

7.COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

7.1 Principi di comunicazione

La Direzione riconosce che l'efficacia della presente Politica dipende anche dalla sua conoscenza, condivisione e concreta applicazione da parte di tutte le persone che operano all'interno dell'organizzazione.

Per tale motivo, Rebuild Engineering S.r.l. promuove un'attività di comunicazione improntata ai principi di trasparenza, accessibilità e partecipazione, assicurando che i contenuti della Politica siano facilmente disponibili e comprensibili per tutti i destinatari.

La diffusione della Politica rappresenta uno strumento essenziale per consolidare la cultura organizzativa della Società e favorire la consapevolezza degli impegni assunti in materia di parità di genere.

7.2 Modalità di diffusione

La Politica è resa disponibile al personale dipendente, ai collaboratori e agli altri soggetti interessati mediante gli strumenti di comunicazione adottati dalla Società.

La Direzione assicura che il documento sia facilmente consultabile e che ogni aggiornamento venga tempestivamente comunicato ai destinatari, affinché ciascuno possa operare in coerenza con i principi e gli impegni in esso contenuti.

Politica Specifica per la Parità di Genere

Compatibilmente con le esigenze organizzative e con gli strumenti di comunicazione disponibili, la Società promuove inoltre la diffusione dei contenuti della Politica anche nei confronti di candidati, consulenti, fornitori e partner professionali, favorendo relazioni improntate ai medesimi valori di correttezza, inclusione e trasparenza.

Tabella 7.1 – Modalità di diffusione della Politica

Destinatari	Modalità di diffusione
Personale dipendente	Consegna della Politica e condivisione attraverso gli strumenti aziendali
Collaboratori	Trasmissione della documentazione e informazione sui principi del SGPG
Candidati	Applicazione dei principi della Politica nell'ambito dei processi di selezione
Fornitori e consulenti	Richiamo ai principi della Politica nei rapporti professionali, ove pertinente
Parti interessate	Pubblicazione sul sito internet aziendale e disponibilità su richiesta

8.MONITORAGGIO E RIESAME DELLA POLITICA

8.1 Monitoraggio dell'efficacia

La Direzione verifica periodicamente l'efficacia della presente Politica al fine di accertarne la costante coerenza con gli obiettivi aziendali, con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere e con l'evoluzione dell'organizzazione.

Il monitoraggio è effettuato attraverso l'analisi delle informazioni raccolte nell'ambito delle attività di gestione del SGPG, con particolare riferimento ai risultati conseguiti, agli indicatori di prestazione, agli audit interni e alle valutazioni formulate dal Comitato Guida.

Le informazioni raccolte consentono di verificare il grado di attuazione degli impegni assunti dalla Direzione e di individuare eventuali opportunità di miglioramento.

8.2 Riesame della Politica

La presente Politica è sottoposta a riesame periodico da parte della Direzione, con il supporto del Comitato Guida, al fine di verificarne la continua adeguatezza rispetto all'evoluzione della Società, al contesto normativo e agli indirizzi strategici aziendali.

Il riesame tiene conto delle risultanze del monitoraggio del Sistema di Gestione, delle osservazioni formulate dalle parti interessate, delle eventuali modifiche organizzative e degli esiti delle verifiche interne ed esterne.

Qualora emergano esigenze di aggiornamento, la Direzione provvede alla revisione della Politica, assicurando la tempestiva diffusione della nuova versione ai destinatari interessati.

8.3 Miglioramento continuo

La Direzione considera il miglioramento continuo un principio fondamentale per garantire l'efficacia della presente Politica e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

L'analisi periodica dei risultati conseguiti, delle esperienze maturate e delle opportunità di sviluppo consente di aggiornare progressivamente gli strumenti organizzativi adottati dalla Società, favorendo un'evoluzione costante delle politiche aziendali in materia di inclusione, valorizzazione delle competenze e pari opportunità.

La Politica rappresenta pertanto un documento dinamico, destinato ad accompagnare la crescita dell'organizzazione e ad orientarne le scelte nel medio e lungo periodo.

9.APPROVAZIONE

La presente **Politica per la Parità di Genere** è approvata dalla Direzione di Rebuild Engineering S.r.l., che ne assicura l'attuazione, la diffusione, il monitoraggio e il periodico aggiornamento nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato ai sensi della **UNI/PdR 125:2022**.

Con l'approvazione del presente documento, la Direzione conferma il proprio impegno a promuovere una cultura organizzativa fondata sulla valorizzazione delle persone, sul rispetto delle pari opportunità, sulla trasparenza dei processi decisionali e sul miglioramento continuo, riconoscendo tali principi quali elementi essenziali per lo sviluppo sostenibile della Società e per la qualità dei servizi professionali offerti.

Castri di Lecce, 16 Giugno 2026

L'Amministratore Unico

Ing. Cristian Di Donfrancesco

APPENDICE A – MATRICE DI ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

A.1 Finalità

La presente matrice ha lo scopo di evidenziare le modalità attraverso cui i principi e gli impegni definiti nella Politica per la Parità di Genere trovano concreta applicazione nel Sistema di Gestione adottato da Rebuild Engineering S.r.l.

La matrice costituisce uno strumento di sintesi che consente di verificare la coerenza tra gli indirizzi strategici della Direzione, i documenti del Sistema di Gestione, le procedure organizzative e gli strumenti di monitoraggio predisposti dalla Società.

Attraverso tale rappresentazione è possibile garantire la tracciabilità degli impegni assunti, favorire il coordinamento tra i diversi documenti del SGPG e agevolare le attività di monitoraggio, audit interno e Riesame della Direzione.

A.2 Matrice di attuazione

Principio della Politica	Attuazione nel SGPG	Evidenze di attuazione	Strumento di monitoraggio
Valorizzazione delle persone	Pianificazione dello sviluppo professionale, formazione continua e valorizzazione delle competenze	Piano Strategico – Procedura Gestione del Personale	KPI formazione, Report monitoraggio KPI, Riesame della Direzione
Pari opportunità	Processi di selezione, inserimento e crescita professionale fondati su criteri oggettivi e trasparenti	Procedura Gestione del Personale – Piano Strategico	KPI relativi ai processi HR, Audit interni
Meritocrazia	Attribuzione di incarichi e responsabilità sulla base delle competenze e dell'esperienza professionale	Procedura Gestione del Personale	Audit interni, Riesame della Direzione
Inclusione	Promozione di un ambiente di lavoro collaborativo e rispettoso delle diversità	Piano Strategico – Comitato Guida	Questionario sul clima aziendale, Report KPI
Trasparenza	Chiarezza dei processi decisionali e gestione documentata delle attività del SGPG	Comitato Guida – Procedure SGPG	Audit interni, Verbali del Comitato Guida
Benessere organizzativo	Organizzazione del lavoro orientata al dialogo, alla collaborazione e alla conciliazione tra esigenze personali e lavorative	Piano Strategico – Procedura Gestione del Personale	Questionario sul clima aziendale, Riesame della Direzione
Prevenzione delle discriminazioni e delle molestie	Adozione di procedure per la gestione delle segnalazioni e promozione di comportamenti rispettosi	Procedura Gestione delle Segnalazioni	Report delle segnalazioni, Audit interni, Riesame della Direzione
Miglioramento continuo	Monitoraggio degli obiettivi, analisi dei risultati e aggiornamento del SGPG	Piano Strategico – Report KPI – Riesame della Direzione	KPI, Audit interni, Riesame della Direzione

A.3 Modalità di utilizzo

La presente matrice costituisce uno strumento di supporto alla gestione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e consente di verificare, in modo immediato, il collegamento tra i principi espressi nella presente Politica e gli strumenti predisposti dalla Società per la loro concreta attuazione.

La Direzione e il Comitato Guida utilizzano la matrice quale riferimento nelle attività di monitoraggio e di riesame del Sistema, al fine di verificare che ciascun principio della Politica trovi effettiva applicazione nei processi aziendali e sia adeguatamente supportato da procedure, strumenti di controllo e attività di miglioramento.

La matrice è soggetta ad aggiornamento ogniqualvolta intervengano modifiche significative nella struttura del Sistema di Gestione, nei documenti correlati o negli indirizzi strategici definiti dalla Direzione.