

Politica per la Parità di Genere

Bucci S.p.A.

Politica per la Parità di Genere

1. Introduzione

2. Recruitment

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

5. Equità salariale

6. Equilibrio vita - lavoro, tutela della genitorialità e cura

7. Misurazione KPI

8. Diffusione e aggiornamento

Politica per la Parità di Genere

1. Introduzione

La storia imprenditoriale di Bucci S.p.A. inizia oltre 30 anni fa quando Carlo Bucci, oggi Presidente della società, consolida la propria attività, già avviata negli anni Ottanta. Bucci S.p.A. ha sede in Lesignano de' Bagni, in Provincia di Parma, e si dedica alla costruzione e ristrutturazione di fabbricati residenziali e industriali, realizzando anche interventi di particolare pregio architettonico, nella ferma convinzione che non possa esserci casa che non rifletta il territorio su cui ha le sue fondamenta.

Costruire con qualità e competenza, nel rispetto di ambiente, persone e territorio è il nostro impegno. Interpretare e soddisfare le esigenze presenti e future di Clienti e Committenti, mirando a superare le loro stesse aspettative, nel pieno rispetto dei requisiti cogenti e con la massima attenzione agli aspetti legati alla sicurezza, all'ambiente, alla sostenibilità e alle persone è il nostro obiettivo.

La Direzione di Bucci S.p.A. riconosce l'uguaglianza di genere quale elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda. Per raggiungere e mantenere la parità di genere la Direzione impegnerà il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

L'Organizzazione riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane, in modo da assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Ritiene inoltre che si debba creare un percorso di sviluppo della leadership maggiormente equilibrato ed eterogeneo e, per questo, i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Creare una cultura di parità di genere in Bucci S.p.A. è alla base della strategia aziendale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente Politica Aziendale è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori e condivisa con tutti i principali 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.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi delle Risorse Umane per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Per favorire tale impegno l'azienda promuoverà periodicamente la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione inerenti principi etici e best practice relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità e work life balance.

In particolare, l'Azienda si impegna a garantire, anche attraverso l'adozione di specifiche politiche interne, un Sistema di Gestione dedicato atto a garantire che:

- nessun tipo di discriminazione venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale fino ai più elevati livelli di carriera passando attraverso la quotidiana routine lavorativa;
- venga favorita, supportata e valorizzata la maternità/genitorialità in tutte le sue fasi;
- tutta la propria comunicazione, sia essa interna o esterna, risulti allineata ai valori della parità di genere;
- siano introdotte tutte le necessarie attività di prevenzione affinché nessuna forma di abuso fisico, verbale o digitale possa avvenire sul luogo di lavoro;
- la propria Politica per la parità di genere, e ogni suo eventuale aggiornamento, venga comunicato e diffuso all'interno dell'azienda e resa disponibile sul proprio sito;
- venga istituito un Comitato Guida (CG) per l'efficace adozione e applicazione del Piano Strategico per la Parità di Genere;
- venga istituito un Piano Strategico per la Parità di Genere in cui riportare gli obiettivi da raggiungere attraverso concrete azioni, per colmare i gap che ancora resistono in merito;
- la presente Politica Aziendale sia revisionata o confermata periodicamente, in occasione del riesame o in relazione a cambiamenti o ai risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

L'Organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a:

- gap esistenti rispetto agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;

- esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le principali parti interessate ai concreti risultati del sistema.

Bucci S.p.A. ha stabilito delle politiche più specifiche, che sono riportate di seguito, sui temi peculiari affrontati da UNI PdR 125:2022. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'Organizzazione si ispira, Bucci S.p.A. ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel Piano Strategico.

2. Recruitment

Bucci S.p.A. si impegna ad attrarre e 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 il più possibile paritetica uomo-donna, compatibilmente al contesto in cui opera. Allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'Azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e responsabile di funzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

Bucci S.p.A. si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti. 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 sulla capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, Bucci S.p.A. si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in relazione alla propria mansione.

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Bucci S.p.A. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di sviluppo e crescita professionale venga data pari opportunità a uomini e donne.

5. Equità salariale

La politica di remunerazione di Bucci S.p.A. contribuisce alla realizzazione dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispettosi dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Bucci S.p.A. si impegna a garantire equità e pari opportunità di accesso ai medesimi trattamenti

retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere, oltre che a garantire meccanismi di protezione del posto di lavoro e di livello retributivo nel post-maternità e a fronte di congedi parentali.

6. Equilibrio vita - lavoro, tutela della genitorialità e cura

Bucci S.p.A. a tutela della genitorialità, si impegna a supportare i propri dipendenti durante e dopo periodi di assenza dal lavoro per maternità/paternità, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona viene riconosciuto il pieno godimento del diritto al congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. L'Azienda si adopera per favorire il work-life balance dei propri dipendenti e collaboratori in tutte le fasi della loro vita personale e professionale, nel rispetto delle esigenze individuali e dei bisogni di flessibilità, ponendo particolare attenzione alle richieste presentate per esigenze legate alla cura ed assistenza di familiari malati, anziani o disabili (caregiver familiare), adottando misure concordate che vadano incontro alle esigenze di persone e azienda, nel perimetro e rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato.

7. Misurazione KPI

Bucci S.p.A. adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la Parità di Genere sia gestita adeguatamente. Il monitoraggio degli indicatori chiave di performance fornisce una rappresentazione della popolazione aziendale e dell'andamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

8. Diffusione e aggiornamento

La presente Politica per la Parità di Genere viene rivista ogni anno in occasione della Revisione del Sistema di Gestione ed è definita dall'Alta Direzione, coordinata da una figura responsabile componente del Comitato Guida. Viene pubblicata sul sito Bucci S.p.A. e affissa alla bacheca aziendale in modo tale da essere disponibile per tutte le persone interessate.

Lesignano de' Bagni (PR), 12/02/2026

La Direzione


Bucci S.p.A.
 **Bucci S.p.A.**
Costruire per abitare
