



**Bucci**  
Costruire per abitare

buccispa.com

## **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, genitorialità e cura**

**7. Misurazione dei KPI**

**8. Diffusione e aggiornamento**

## Politica per la Parità di Genere

### 1. Introduzione

La storia imprenditoriale di Bucci S.p.A. ha inizio oltre trent'anni fa, quando l'attività avviata negli anni Ottanta viene consolidata fino a dare origine all'attuale realtà aziendale. Bucci S.p.A. ha sede a Lesignano de' Bagni, in provincia di Parma e opera nel settore della costruzione e ristrutturazione di edifici residenziali e industriali, realizzando anche interventi di particolare pregio architettonico, nella convinzione che ogni edificio debba riflettere il territorio su cui si sviluppa.

Costruire con qualità e competenza, nel rispetto dell'ambiente, delle persone e del territorio rappresenta l'impegno dell'Organizzazione. Interpretare e soddisfare le esigenze presenti e future della clientela e della committenza, con l'obiettivo di superarne le aspettative, nel pieno rispetto dei requisiti applicabili e con la massima attenzione alla sicurezza, alla sostenibilità e alla valorizzazione delle persone, costituisce un elemento centrale della strategia aziendale.

La Direzione di Bucci S.p.A. riconosce la parità di genere quale principio fondamentale di equità, rispetto dei diritti e sviluppo sostenibile, nonché fattore strategico per la creazione di valore e la crescita dell'Organizzazione.

Per raggiungere e mantenere tale obiettivo, la Direzione promuove il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali, dell'intera popolazione aziendale e delle parti interessate affinché adottino prassi, linguaggi e comportamenti orientati alla valorizzazione delle diversità e all'inclusione.

L'Organizzazione riconosce il valore delle persone e delle differenze individuali attraverso un approccio inclusivo alla gestione delle risorse umane, volto a garantire pari opportunità di crescita professionale e sviluppo delle competenze. L'Organizzazione ritiene inoltre fondamentale promuovere percorsi di sviluppo della leadership equilibrati e diversificati, valorizzando il contributo delle persone nei processi decisionali sulla base delle competenze, delle esperienze e del merito.

Promuovere una cultura orientata alla parità di genere rappresenta un elemento essenziale della strategia aziendale, finalizzata a garantire risultati sostenibili nel lungo periodo e a valorizzare il talento in tutte le sue espressioni.

La presente Politica Aziendale è rivolta a tutto il personale e alle persone che collaborano con l'Organizzazione ed è condivisa con le parti interessate, comprese clientela, fornitori e fornitrici, con l'obiettivo di generare un impatto positivo lungo l'intera catena del valore e contribuire alla diffusione di buone pratiche organizzative.

Questo documento definisce le linee guida da attuare attraverso processi e prassi di gestione delle risorse umane al fine di favorire un ambiente di lavoro caratterizzato da pari opportunità in tutte le fasi del ciclo professionale delle persone: selezione, inserimento, sviluppo, valorizzazione e crescita.

Per sostenere tale impegno l'azienda promuove periodicamente attività formative sui principi etici e sulle migliori pratiche relative a inclusione, parità di genere, sostenibilità ed equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

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

- nessuna forma di discriminazione sia praticata o tollerata durante l'intero percorso professionale delle persone, dalla selezione iniziale fino ai ruoli di maggiore responsabilità;
- la genitorialità e le responsabilità di cura siano sostenute, valorizzate e tutelate in tutte le fasi;
- la comunicazione interna ed esterna sia coerente con i principi della parità di genere e dell'inclusione;
- siano adottate misure preventive affinché non si verifichino forme di abuso fisico, verbale, psicologico o digitale nei luoghi di lavoro;
- la Politica per la Parità di Genere, e i relativi aggiornamenti siano diffusi all'interno dell'Organizzazione e resi disponibili all'esterno;
- sia istituito un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione del Piano Strategico per la Parità di Genere;
- sia definito un Piano Strategico per la Parità di Genere contenente obiettivi misurabili e azioni concrete di miglioramento;
- la presente Politica sia periodicamente riesaminata e aggiornata sulla base dei risultati dei monitoraggi, delle verifiche e dell'evoluzione del contesto organizzativo.

L'Organizzazione, attraverso l'analisi dei propri processi, ha individuato i principi e gli ambiti di intervento prioritari in relazione:

- agli eventuali scostamenti rispetto agli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022;

- alle esigenze della popolazione aziendale e delle altre parti interessate rispetto ai risultati attesi dal Sistema di Gestione per la Parità di genere.

Bucci S.p.A. ha definito specifiche politiche sui temi individuati dalla UNI/PdR 125:2022. A ciascuna politica sono associati obiettivi di miglioramento misurabili, riportati nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

## ***2. Recruitment***

Bucci S.p.A. si impegna ad attrarre e selezionare persone con esperienze, competenze e percorsi differenti, promuovendo la parità di genere nelle attività di ricerca, selezione e inserimento del personale. Le decisioni di selezione sono basate esclusivamente su competenze, esperienze, capacità e potenziale professionale, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e meritocrazia. L'Organizzazione assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di selezione e valutazione ricevano una formazione adeguata sui temi della parità di genere e dei bias cognitivi che possono influenzare le decisioni.

## ***3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione***

Bucci S.p.A. garantisce pari opportunità di sviluppo professionale e di accesso alla formazione, definendo criteri trasparenti e coerenti. L'Organizzazione promuove attività formative rivolte all'intera popolazione aziendale sui temi della valorizzazione delle differenze, dell'inclusione, della parità di genere e del loro impatto sul contesto organizzativo. Particolare attenzione è dedicata alle persone con responsabilità di coordinamento e gestione, attraverso iniziative formative sui bias inconsci e sulla comunicazione inclusiva. L'accesso alle attività formative è garantito in modo equo e coerente con il ruolo e le competenze richieste.

## ***4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera***

Bucci S.p.A. promuove una cultura organizzativa fondata sul merito, sul rispetto delle persone e sulla valorizzazione delle competenze. Nei processi di sviluppo professionale, avanzamento di carriera e assegnazione di responsabilità sono garantite pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere.

## ***5. Equità salariale***

La politica retributiva di Bucci S.p.A. sostiene i valori e gli obiettivi dell'Organizzazione attraverso la promozione di equità, inclusione, valorizzazione delle competenze e assenza di discriminazioni. L'Azienda si impegna a garantire pari opportunità di accesso ai trattamenti economici e ai sistemi premianti, sulla base delle responsabilità, delle competenze e delle prestazioni richieste dal ruolo. Sono inoltre previsti meccanismi di tutela della posizione professionale e del trattamento

economico durante e dopo i periodi di congedo legati alla genitorialità e alle responsabilità di cura.

### **6. Equilibrio vita - lavoro, genitorialità e cura**

Bucci S.p.A. promuove una cultura organizzativa attenta alla genitorialità e alle esigenze di cura, supportando il personale durante e dopo periodi di assenza dal lavoro connessi a congedi previsti dalla normativa vigente. L'Organizzazione si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione collegata alla genitorialità o alle responsabilità familiari, favorendo il mantenimento del contratto durante il periodo di assenza e agevolando il reinserimento lavorativo. Nel rispetto delle esigenze individuali, viene riconosciuto il pieno esercizio dei diritti connessi ai congedi parentali e agli strumenti di conciliazione vita-lavoro previsti dalla normativa e dalla contrattazione applicabile. L'azienda promuove inoltre soluzioni organizzative orientate alla flessibilità e all'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa, tenendo conto delle esigenze di assistenza e cura di familiari o altre persone che necessitano di supporto.

### **7. Misurazione dei KPI**

Bucci S.p.A. adotta un sistema di monitoraggio finalizzato a verificare l'efficacia delle politiche e delle azioni intraprese in materia di parità di genere. Gli indicatori chiave di prestazione consentono di valutare l'andamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e di monitorare l'evoluzione della popolazione aziendale rispetto agli obiettivi definiti.

### **8. Diffusione e aggiornamento**

La presente Politica per la Parità di Genere viene riesaminata annualmente nell'ambito della revisione del Sistema di Gestione ed è approvata dall'Alta Direzione con il supporto del Comitato Guida. La Politica è resa disponibile attraverso i canali di comunicazione aziendali e pubblicata sul sito dell'Organizzazione affinché sia accessibile e tutte le parti interessate.

Lesignano de' Bagni (PR), 19/06/2026

**La Direzione**



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