



L'AZIENDA/THE COMPANY AVC S.R.L.

Partita Iva 12505231006

RIFERIRSI AI DOCUMENTI DI SISTEMA PER I DETTAGLI DEI REQUISITI NON APPLICABILI DELLA NORMA
REFER TO SYSTEM DOCUMENTS FOR DETAILS OF NON-APPLICABLE REQUIREMENTS OF THE STANDARD

Sede Legale

Sede Operativa

Piazza Cola di Rienzo, 92

Viale Franco Angeli, 5

00192 Roma

00155 Roma

ROMA

ROMA

Italy

Italy

NUMERO CERTIFICATO

023N-AVC-125

Prima Emissione: Rev. 00 22.12.2023
First issue

Rilasciato da: SI CERT Italy S.r.l.
Issued by:

Emissione Corrente: Rev. 00 22.12.2023
Current issue

Scadenza Ciclo: 21.12.2026
Expiration cycle

Periodo di non validità del presente certificato: Dal: ****
Certificate suspended time: Al: ****

HA OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE SECONDO LA NORMA

IT IS CERTIFIED OF THE MANAGEMENT SYSTEM FOR GENDER EQUALITY ACCORDING TO

UNI PdR 125:2022

PER I SEGUENTI CAMPI DI ATTIVITÀ SULLE MISURE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO RELATIVO ALLE SEGUENTI ATTIVITÀ:

FOR THE FOLLOWING FIELDS OF ACTIVITY ON MEASURES TO ENSURE GENDER EQUALITY IN THE WORKING CONTEXT IN RELATION TO THE FOLLOWING ACTIVITIES:

Manutenzione ordinaria e straordinaria di edifici civili. Installazione, manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti elettrici ed idrotermosanitari. Restauro di beni immobili sottoposti a tutela

Ordinary and extraordinary maintenance of civil buildings. Installation, ordinary and extraordinary maintenance of electrical and plumbing systems. Restoration of listed buildings

Certificazione valida fino al
21 Dicembre 2024



Sorveglianza 1 valida fino al
21 Dicembre 2025

Sorveglianza 2 valida fino al
21 Dicembre 2026

La validità del certificato è confermata dalla presenza del bollino di sicurezza. Le date sotto riportate sono indicative. In caso di assenza del bollino di sicurezza e per avere informazioni certe sulla validità del certificato, vi chiediamo di inviare richiesta all'indirizzo comitatocertificazione@sicert.ch.

The validity of the certificate is confirmed by the presence of the security label. The dates given below are indicative. In the absence of the label security and to have reliable information on the validity of the certificate, send request to comitatocertificazione@sicert.ch.



L'Amministratore Unico
Carmine Cerruti

SI Cert Italy S.r.l.
Via S.S. 18, 119-121 - 84047 Capaccio - Paestum (SA)



SGQ N° 162 A

Membro di MLA EA per gli schemi di accreditamento SGQ, SGA, PRD, PRS, ISP, LAB e LAT, di MLA IAF per gli schemi di accreditamento SGA, SGA, SSI, FSM e PRD





POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI PDR 125:2022

AVC srl si impegna nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.

In particolare, AVC srl si è dotata di un sistema di gestione secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125 operando attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

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

In particolare, AVC srl si impegna:

1. 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 tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.
2. a migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale tra cui il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, incentivando la fruizione del congedo parentale, attraverso procedure di coaching per il back to work, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità etc.;
3. ad offrire pari opportunità di formazione e sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development, inclusi percorsi sulla leadership, tramite un processo di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
4. ad assicurare processi di reinserimento nel contesto lavorativo adeguati al periodo di assenza integrando e valorizzando anche le potenziali competenze acquisite dalla risorsa durante il periodo di lontananza dal posto di lavoro;
5. a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, a prescindere dalle diversità di genere;
6. a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzandone le competenze e assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio/economico. Gli interventi retributivi periodici, i processi e



i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale garantito;

7. a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, comprese attività di marketing e pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;

8. ad avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione legate a sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;

Gli obiettivi sopra citati sono specificati in termini di Indicatori di Prestazione (KPI) e nel Piano Strategico, il loro raggiungimento è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale. Pertanto, a ciascun responsabile di funzione e a tutti i dipendenti dell'azienda è richiesto di operare in modo da rispettare quanto indicato dal Sistema di Gestione nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica. L'Azienda predispone e diffonde agli stakeholder un Piano di Comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo una comunicazione coerente con i principi espressi nel presente documento e in linea con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere sarà revisionata periodicamente durante le attività di riesame del Sistema, per garantire che dipendenti e collaboratori ne comprendano appieno i contenuti impegnandosi ad attuarli, e gli stakeholder siano sempre informati dell'evoluzione del contesto di riferimento della società.

L'Alta Direzione ha definito, di concerto con il Comitato Guida per la Parità di Genere, tutte le risorse necessarie per l'attuazione del Piano Strategico, compreso un budget che servirà per sostenere le iniziative concrete che verranno messe in atto.

L'Alta Direzione impegna tutto il personale al rispetto della presente Politica e dei valori in essa contenuti, e ne delega l'attuazione, la comunicazione e la diffusione allo stesso Comitato Guida per la Parità di Genere.

Roma, 24.08.2023

L'Alta Direzione