

**BETTIOL**

# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE**

**Sede legale:** Via della Mostra n° 8 – 39100 Bolzano (BZ) – **Sede Amministrativa:** Via Roma n° 261 – 31020 Villorba (TV)  
Cap. Soc.: 119.000,00 € i.v. – Unico socio – Codice Fiscale, Partita IVA e C.I.A.A. Bolzano n. 03237650266

**BETTIOL**

## **BETTIOL S.R.L.**

Legal head office  
Via della Mostra, 8  
39100- Bolzano (BZ)

Administrative office  
Via Roma, 261  
31020-Villorba (TV)

Tel. +39 0422 44.45.  
E-mail: [info@bettiol srl.com](mailto:info@bettiol srl.com)

Sede legale: Via della Mostra n° 8 – 39100 Bolzano (BZ) – Sede Amministrativa: Via Roma n° 261 – 31020 Villorba (TV)  
Cap. Soc.: 119.000,00 € i.v. – Unico socio – Codice Fiscale, Partita IVA e C.C.I.A.A. Bolzano n. 03237650266

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

BETTIOL S.R.L. opera nel settore dell'impiantistica dal 1957, anno di costituzione come ditta individuale "Ugo Bettiol".

L'impresa, inizialmente specializzata nella sola realizzazione di impianti termotecnici, ha esteso la propria attività a partire dal 1998 agli impianti elettrici e dal 2005 alla realizzazione e ristrutturazione di immobili, alle energie rinnovabili e ai Progetti "chiavi in mano".

BETTIOL S.R.L. ha visto e vissuto come protagonista l'evoluzione del proprio settore.

Le varie attività vengono svolte e gestite da risorse umane estremamente qualificate.

Grazie ad evoluti programmi di formazione e aggiornamento i suoi progettisti, tecnici e operativi di cantiere si possono pienamente definire figure professionali di successo.

Lo spirito di squadra, diffuso a tutti i livelli aziendali, costituisce uno dei fattori più importanti per la crescita e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Realizzare ambienti accoglienti sia dal punto di vista architettonico che impiantistico, generare un'atmosfera ospitale e originale, mirare al corretto equilibrio tra armonia delle forme e funzionalità degli spazi, sono il frutto di uno studio continuo e della ricerca innovativa estesa a tutti i livelli aziendali.

Gli ambiti realizzativi spaziano dai progetti per le comunità, quali scuole, RSA, ospedali dotati di tecnologie all'avanguardia di tipo nucleare che necessitano di impiantistica di altissima specializzazione (Protonterapia), alle realizzazioni a carattere commerciale e logistico, ai complessi alberghieri e turistici di prestigio, ai centri residenziali.

La Committenza è sia pubblica che privata.

I progetti di natura pubblica attribuiscono a BETTIOL S.R.L. il privilegio di operare nel cuore del territorio per il benessere della collettività.

È fondamentale per la Società costruire con i Committenti uno stretto rapporto di collaborazione volto a formare un team-work orientato alla qualità, alla soddisfazione del Cliente e alla miglior riuscita delle iniziative.

La "mission" della Società non si esaurisce con il compimento dell'opera.

La Società propone ed esegue servizi di manutenzione a lungo termine degli impianti da noi realizzati, completo di monitoraggio tecnico da remoto che rende possibile eseguire interventi tempestivi ed efficaci.

Il servizio di manutenzione è svolto anche indipendentemente dalla realizzazione delle opere; si rivolge a Clienti che necessitano di un programma di miglioramento e sviluppo dei propri impianti esistenti.

Le numerose Certificazioni rappresentano strumento di garanzia dei processi aziendali e di tutela verso il Committente.

Tra esse, in particolare, il Sistema di Certificazione Integrato Qualità Sicurezza e Ambiente sviluppato sulla base delle Norme ISO 9001: 2015, ISO 45001:18 e ISO 14001:15, le Qualificazioni SOA, il Rating di Legalità 2 Stelle +.

## CERTIFICAZIONI SOA:

<b>Categoria</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Classifica</b>
OG1	Edifici civili ed industriali	VII
OG2	Restauro e manutenzione dei beni immobili sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia dei culturali e ambientale	V
OG9	Impianti per la produzione di energia elettrica	VI
OG11	Impianti tecnologici	VIII
OS3	Impianti idrico-sanitari, cucine, lavanderie	IV
OS6	Finiture di opere generali in materiali lignei, plastico, metallici e vetrosi	IV-BIS
OS28	Impianti termici e di condizionamento	VI
OS30	Impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi	V

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, BETTIOL S.R.L. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)

conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per BETTIOL S.R.L. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di BETTIOL S.R.L., sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale BETTIOL S.R.L. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di BETTIOL S.R.L. ritiene fondamentale l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

BETTIOL S.R.L. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time*, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'*empowerment* femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di *marketing* e pubblicità, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'*empowerment* femminile.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli *input* necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le *policy* per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (*recruitment*)

2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da BETTIOL S.R.L. sono sintetizzati come segue:

### Selezione ed assunzione (recruitment)

BETTIOL S.R.L. adotta una politica di selezione fondata sui principi di uguaglianza e pari opportunità bandendo ogni forma di favoritismo. Il processo di reclutamento è attuato attraverso molteplici canali: social network, sito *web* [bettiosrl.com/LAVORA CON NOI](http://bettiosrl.com/LAVORA_CON_NOI), valutazione *curricula vitae*, interviste/colloqui.

Per gli annunci BETTIOL S.R.L. utilizza un linguaggio neutrale rispetto al genere.

La valutazione del personale in sede di selezione avviene in base a criteri oggettivi di trasparenza e di corrispondenza fra le necessità aziendali e le competenze offerte da ciascun candidato e da ciascuna candidata indipendentemente dal loro sesso/genere.

Nello specifico BETTIOL S.R.L. si impegna ad attrarre e assumere persone perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una platea di candidati tendenzialmente paritetica uomo - donna, prevedendo, come detto, annunci che siano pubblicati con un linguaggio senza indicazione del genere e semplificato in ottica di attrattività omogenea.

BETTIOL S.R.L., invero, si impegna a rimarcare l'importanza della meritocrazia atteso che l'esperienza, le capacità e le competenze costituiscono la base imprescindibile nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione risulta rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

In tale contesto BETTIOL S.R.L. non permette che durante i colloqui siano effettuate domande ovvero richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o della responsabilità della cura di familiari.

BETTIOL S.R.L. assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere.

## Gestione della carriera

È la politica che stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra tutto il personale che lavora per l'azienda senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo di *feedback* intesi come miglioramento continuo.

Le procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale sono improntate su criteri oggettivi, neutrali sotto il profilo del genere, tenendo esse conto di elementi oggettivi e neutri quali: anzianità di servizio, colloquio motivazionale, specifica competenza acquisita. Le progressioni di carriera sono subordinate al superamento della formazione specifica sul ruolo di destinazione e sulla base della valutazione della *performance*.

BETTIOL S.R.L. si impegna a promuovere il modello Diversità e Inclusione di cui alla UNI ISO 30415:2021 coinvolgendo tutto il Personale aziendale, a partire dai ruoli di Responsabilità a cascata su tutti livelli aziendali. BETTIOL S.R.L. si impegna, altresì, ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni.

BETTIOL S.R.L. si impegna a prevedere momenti formativi diretti a tutto il Personale volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul *business* che hanno tali tematiche. Nello specifico, tutti vengono sensibilizzati sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

Invero, per BETTIOL S.R.L. la risorsa umana è concepita come elemento strategico dal quale dipende, da un lato, il miglioramento continuo delle prestazioni erogate e, dall'altro, il successo della politica di miglioramento e di cambiamento organizzativo.

## Equità salariale

È la politica finalizzata ad adottare pratiche di remunerazione che garantiscano che tutto il personale riceva un salario equo per il lavoro svolto, indipendentemente dal genere di appartenenza. BETTIOL S.R.L. si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri collaboratori, indipendentemente dal genere.

BETTIOL S.R.L. comunica in modo chiaro e trasparente i principi e le azioni che guidano lo sviluppo delle risorse umane.

## Genitorialità, cura

È la politica finalizzata a garantire che tutta la popolazione aziendale, senza distinzione di genere, abbia accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura di figli e dei famigliari non autosufficienti.

BETTIOL S.R.L. intende supportare la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e il proprio stato connesso alla genitorialità.

A tal fine, BETTIOL S.R.L.

- si impegna a sostenere la maternità e la paternità con programmi di formazione, informazione e reinserimento,
- si impegna a garantire l'assistenza necessaria alla maternità prima, durante e dopo la nascita,
- promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge,
- si impegna a supportare il rientro dai congedi da specifiche iniziative di orientamento,
- si impegna a garantire il *part time* alle neo mamme e alle mamme di figli in stato di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. n. 104/1992 e lo *smart working*, laddove possibile;
- si impegna a garantire permessi retribuiti per assistere i genitori.

## Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

È la politica che si prefigge l'obiettivo di garantire che tutta la popolazione aziendale, senza distinzione di genere, abbia la possibilità di equilibrare le responsabilità lavorative e famigliari, applicando, per quanto possibile, regole di organizzazione del lavoro in maniera flessibile.

L'organizzazione adotta lo *smart working*, *part time*, permessi retribuiti per lavoratori studenti, la pianificazione delle riunioni periodiche in orario compatibile con le esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro.

## Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

È la politica sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno della Società e prevede la formazione per il personale su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie.

BETTIOL S.R.L. si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di BETTIOL S.R.L..

Gli obiettivi della presente Politica sono:

- individuare ogni fattispecie di abuso sia esso fisico, verbale o morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008), ivi comprese l'induzione a prestare favori sessuali mediante l'influenza derivante dal proprio ruolo, l'utilizzo di favori sessuali come criterio di decisione in merito a questioni di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario;
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo, avvalendosi della procedura già adottata in esecuzione degli adempimenti alla disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di *whistleblowing*;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare, coinvolgendo tutto il personale, se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti o comportamenti molesti;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati attraverso la predisposizione di un regolamento di prevenzione e valutazione dei rischi da molestie;
- impegnarsi a implementare il DVR in tal senso;
- impegno a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra le altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi *stakeholder* sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione.

## **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

## **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Villorba, 3 marzo 2025