

Politica per la Parità di Genere

Indice di revisione	Data di emissione/revisione	Motivo della revisione	Paragrafi oggetto di revisione
Rev. 00	13/01/2026	Prima emissione	Tutti

Attività	Responsabilità	Data
Redazione	Comitato Guida	13/01/2026
Verifica	RSGPG	13/01/2026
Approvazione	Comitato Guida	13/01/2026
	Amministratore Unico	

Sommario

Mission e visione strategica	2
Il percorso verso la parità di genere	2
I principi ispiratori	2
L'impegno della Direzione	3
Politiche specifiche sulla parità di genere	3
Coordinamento delle politiche.....	5
Monitoraggio e attuazione della politica.....	5
Diffusione della politica	5

Mission e visione strategica

Viping S.r.l. opera nel settore delle pulizie civili e industriali, della manutenzione del verde e della logistica e facchinaggio dal 1981, offrendo servizi qualificati a favore di aziende, enti pubblici e privati su tutto il territorio toscano.

La lunga e consolidata presenza nell'area geografica di riferimento ha consentito all'azienda di sviluppare un modello organizzativo efficace, fondato sulla conoscenza approfondita del contesto territoriale e sulla professionalità del proprio personale.

L'attività di Viping si basa su tre principi cardine:

- Etica: garantiamo il massimo rispetto per il committente e la piena trasparenza delle azioni svolte nei confronti degli utenti/interlocutori.
- Eccellenza: selezioniamo prodotti di qualità certificata a livello territoriale e nazionale; adottiamo processi, attrezzature e materiali efficienti e sicuri, assicurando standard elevati.
- Economia: promuoviamo un'organizzazione snella ed efficiente, orientata alla riduzione degli sprechi e alla massimizzazione del rapporto costi/benefici per il cliente.

La missione di Viping è quella di offrire soluzioni puntuali, efficaci e personalizzate, capaci di rispondere ai bisogni del cliente e alle aspettative dei suoi utenti. L'azienda cura ogni fase del servizio con attenzione sistematica, garantendo elevati standard di professionalità, sicurezza e continuità operativa. L'impegno verso la qualità, la tutela dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro è attestato dal conseguimento delle principali certificazioni internazionali di settore e l'adozione di processi strutturati, controllati e orientati al miglioramento continuo, assicura ad ogni cliente un servizio conforme ai più elevati standard normativi e operativi. In quest'ottica, Viping ha ottenuto le certificazioni ISO 9001:2015 – Gestione della qualità, ISO 14001:2015 – Gestione Ambientale, ISO 45001:2018 – Salute e sicurezza sul lavoro, Rating di legalità – Affidabilità giuridico-aziendale e ha intrapreso il percorso per l'ottenimento della certificazione SA8000 – Responsabilità sociale e della licenza per l'uso del marchio Ecolabel per servizi di pulizia.

Il percorso verso la parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Viping ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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 Viping S.r.l. rappresenta 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 Viping sono:

- imparzialità ed inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione del personale;
- tutela della persona;
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale Viping concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati della 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:

- 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 Viping ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività

Viping 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, assicurando l'equità nel trattamento, 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/delle propri/e 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 dichiari 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

Le *policy* per la parità di genere, sviluppate in relazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, sono relative ai temi del Piano strategico. Nello specifico, gli impegni assunti da Viping S.r.l. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)	- predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i <i>bias</i> , ad esempio contattare in modo equo i profili
--	---

	candidati sulla base del genere; - predisporre descrizioni delle mansioni da assumere che siano neutre rispetto al genere e chiare rispetto al fatto che il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne; - non permettere che, durante i colloqui, siano avanzate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
Gestione della carriera	- rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta; - pianificare attività di monitoraggio per la rilevazione dei dati di cui al punto precedente; - prevedere opportunità di formazione specificatamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui al primo punto.
Equità salariale	- informare periodicamente il personale dipendente delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefits, bonus, programmi di welfare.
Genitorialità, cura	- predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo); - attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta di congedo di paternità.
Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	- stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta; - garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc...
Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	- prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del personale dipendente, incluse le molestie sessuali in ogni forma; - prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela del personale dipendente autore della segnalazione; - pianificare e attuare delle verifiche presso il personale dipendente, indagando se ha vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

Coordinamento delle politiche

La guida e il coordinamento delle politiche sono assicurate attraverso l'impegno del Comitato Guida e le funzioni assegnate al/alla Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG).

Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedono, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, 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 della stessa sul sito web istituzionale dell'azienda.