BRIGANTI SOCIETÀ COOPERATIVA S.P.A.
Via Col. D. Morgera 30, 80019 Qualiano (NA) | P.IVA: 01614910634
PEC: briganti@legalmail.it | www.coopbriganti.it

DICHIARAZIONE PUBBLICA

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Sistema di Gestione per la Parità di Genere
conforme alla UNI/PdR 125:2022
Ed. 01 – Rev. 00 | Marzo 2026

1. Chi Siamo

BRIGANTI SOCIETÀ COOPERATIVA S.P.A. è una organizzazione con sede a Qualiano (NA), operante dal 1978 nel settore delle costruzioni, dell'ingegneria civile e dell'impiantistica. La società esegue lavori di costruzione, manutenzione e ristrutturazione di opere edili, stradali, ferroviarie e portuali; installazione di impianti elettrici, idraulici, termici e antincendio; costruzione di reti gas; bonifica ambientale e gestione rifiuti.

Qualificata con attestazione SOA nelle categorie OG1, OG3, OG6, OG11 e OS28, BRIGANTI opera prevalentemente nel mercato degli appalti pubblici ed è certificata secondo le norme EN ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, UNI ISO 37001:2016 e PAS 24000:2022, con un Rating di Legalità di tre stelle (AGCM).

2. Il Nostro Impegno per la Parità di Genere

In coerenza con la propria visione strategica orientata alla qualità e alla responsabilità sociale d'impresa, BRIGANTI SOCIETÀ COOPERATIVA S.P.A. ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale strumento concreto per promuovere l'uguaglianza di genere, valorizzare il contributo femminile e costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni persona.

Il settore delle costruzioni e dell'ingegneria civile è tradizionalmente caratterizzato da una prevalenza maschile. Proprio per questo, l'impegno di BRIGANTI verso la parità di genere assume un valore ancora più significativo, rappresentando un fattore di innovazione culturale e organizzativa, oltre che un elemento di differenziazione competitiva nel mercato degli appalti pubblici.

3. I Principi Ispiratori

La Politica per la Parità di Genere di BRIGANTI si fonda sui seguenti principi fondamentali:

- **Imparzialità e Inclusività –** Ogni decisione riguardante il personale è assunta esclusivamente in base a criteri oggettivi di merito, competenza e potenziale, indipendentemente dal genere.
- **Correttezza e Trasparenza –** I processi di selezione, valutazione, remunerazione e sviluppo professionale sono condotti in modo trasparente e documentato, garantendo pari accesso alle opportunità.
- **Valorizzazione del Personale –** Le competenze di ogni individuo sono riconosciute e valorizzate, con particolare attenzione alla crescita professionale delle figure femminili, anche in ruoli tecnici e di leadership.

- **Tutela della Persona –** È garantita la protezione della dignità e dell'integrità di ogni lavoratore/lavoratrice, con strumenti di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o abuso.
- **Contrasto a Ogni Forma di Violenza e Discriminazione –** Tolleranza zero nei confronti di comportamenti discriminatori, molesti o violenti, in qualsiasi forma si manifestino, tanto negli uffici quanto nei cantieri.

4. Gli Impegni Concreti della Direzione

La Direzione di BRIGANTI SOCIETÀ COOPERATIVA S.P.A., nella persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione, si impegna a:

- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, con particolare attenzione ai contesti di cantiere e ai siti operativi;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla selezione del personale all'accesso alla formazione, dalle politiche retributive alla valutazione delle performance, fino alla scelta dei fornitori;
- sostenere il welfare familiare attraverso modalità di lavoro flessibili (smart working, part-time, orari adattabili) per favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata;
- promuovere azioni di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile;
- garantire che fornitori e partner commerciali condividano i valori di equità e non discriminazione, integrandoli nei processi di qualifica;
- destinare risorse adeguate – umane, economiche e organizzative – all'implementazione e al miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

5. Le Nostre Politiche Specifiche

Selezione e Assunzione

I processi di reclutamento si basano esclusivamente su criteri di merito e competenza, con offerte di lavoro in linguaggio inclusivo. Particolare attenzione è posta al reclutamento di figure femminili in ruoli tecnici (operai specializzati, impiantisti, geometri, ingegneri, responsabili di cantiere), storicamente sottorappresentati nel settore.

Gestione della Carriera

Sono garantiti percorsi di crescita professionale neutrali rispetto al genere, con accesso equo alla formazione tecnica e manageriale, e specifiche azioni di sostegno all'accesso delle donne a ruoli di responsabilità, inclusi Responsabile di Cantiere, Project Manager e Direttore dei Lavori.

Equità Salariale

A parità di ruolo, mansione, esperienza e performance corrispondono trattamenti economici equivalenti indipendentemente dal genere. I dati retributivi sono monitorati periodicamente per genere e vengono adottate misure correttive in caso di divari ingiustificati.

Genitorialità e Cura

Sono pienamente rispettati tutti i diritti previsti dalla normativa in materia di maternità, paternità e congedi parentali, favorendo il reinserimento attivo al termine dei periodi di assenza. La genitorialità non costituisce un ostacolo alla carriera, per nessun genere.

Conciliazione Vita-Lavoro

BRIGANTI esplora soluzioni organizzative flessibili per il personale amministrativo e tecnico (smart working, orari flessibili, part-time), al fine di favorire un equilibrio sano tra vita professionale e privata e ridurre i fattori strutturali che possono penalizzare la partecipazione femminile.

Prevenzione di Abusi e Molestie

È adottata una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, psicologico o digitale sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri. Sono disponibili procedure chiare per la segnalazione al seguente indirizzo: www.coopbriganti.it/reclami

6. Gli Indicatori di Performance (KPI)

In conformità con la UNI/PdR 125:2022, BRIGANTI monitora annualmente i seguenti indicatori chiave di prestazione:

Area	Indicatore	Frequenza
Workforce	% personale femminile sul totale degli addetti	Annuale
Workforce	% donne in ruoli tecnici/operativi	Annuale
Carriera	% donne in posizioni di responsabilità	Annuale
Carriera	% promozioni per genere rispetto alla presenza	Annuale
Retribuzione	Gender Pay Gap (RAL media per categoria CCNL)	Annuale
Formazione	Ore di formazione medie per genere	Annuale
Genitorialità	N° lavoratori/lavoratrici in congedo parentale	Annuale
Clima	Tasso di soddisfazione per genere (survey interna)	Annuale
Segnalazioni	N° segnalazioni di discriminazione o molestia gestite	Annuale

7. Monitoraggio e Miglioramento Continuo

La presente Politica è soggetta a riesame almeno annuale da parte della Direzione, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere (CGPG). Il Comitato ha il compito di monitorare l'attuazione della politica, proporre obiettivi e azioni correttive, raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere e condurre audit interni periodici.

Qualiano (NA), Marzo 2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Giocondo Biagio

Documento pubblico – Estratto per le parti interessate

Ed. 01 – Rev. 00 – Marzo 2026 | 01 – Politica Parità di Genere