

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

L'approvazione del presente documento di Politica per la parità di Genere da parte della direzione dell'**Istituto di Vigilanza CASALINO S.r.l.** ha lo scopo di definire e valorizzare i principi di sostegno alle pari opportunità e a tutte le attività utili alla realizzazione di un ambiente di lavoro con maggior equilibrio di genere.

L'Istituto di Vigilanza CASALINO S.r.l. opera, da oltre 40 anni, nel settore della vigilanza privata su molti dei principali comuni della provincia di Foggia. A tutela del patrimonio dei propri clienti, oltre a servizi fiduciari, l'istituto opera servizi di televigilanza e telesorveglianza, potendo contare su una Centrale Operativa Tecnica dotata di dispositivi tecnici ed informatici di ultima generazione. Ancora l'istituto eroga servizi di vigilanza fissa, antirapina, ispettiva, scorta valori e trasporto valori, nonché servizi di vigilanza sussidiaria.

La direzione si impegna a diffondere la propria politica ed i maggiori documenti a sostegno dello sviluppo etico e sociale dell'azienda sui principali strumenti di comunicazione, tra cui il proprio sito internet <https://www.vigilanzacasalino.it/>.

La Direzione "dell'**Istituto di Vigilanza CASALINO S.r.l.**", per mezzo dello sviluppo ed implementazione del sistema di gestione per la Parità di Genere intende strutturare in modo tangibile e costruttivo i principi propri di una cultura inclusiva partendo dalla convinzione che un'ambiente lavorativo inclusivo ed etico migliori la produttività aziendale e valorizzi le risorse umane coinvolte a vario titolo nei processi aziendali.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti, a tutte le figure professionali che a vario titolo collaborano con l'Istituto ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder (fornitori e clienti) con la finalità di estendere l'impatto del proprio impegno sociale ed etico oltre i confini aziendali.

Nello specifico **L'Istituto di Vigilanza CASALINO S.r.l.** si impegna a

- adottare processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa aziendale basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- garantire opportunità di crescita ed inclusione delle donne;
- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
- garantire equità remunerativa per genere;
- tutelare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro;
- favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

L'Istituto di Vigilanza CASALINO S.r.l. definisce i seguenti obiettivi, approvando una serie di indicatori di prestazione (KPI), dettagliati nel Piano Strategico, sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125-2022:

- 1. Cultura e Strategia:** impegno volto all'eliminazione di ogni stereotipo di genere, discriminazione o pregiudizio.
- 2. Governance:** Garanzia della presenza del genere di minoranza all'interno degli organi di indirizzo e controllo previste dal sistema di qualità per la parità di genere.
- 3. Processi HR:** attuazione di modelli di selezione e gestione del personale che si concretizzi su capacità e meriti reali, basati, quindi, su principi di parità ed inclusione.
- 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne:** promuovere procedure che garantiscano accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni all'Istituto.
- 5. Equità remunerativa per genere:** Approvazione ed attuazione di procedure atte a garantire la parità di trattamento non solo remunerativa, ma anche estesa anche ai Benefits ed ai sistemi di Welfare aziendale.
- 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** approvazione di politiche a supporto delle attività genitoriali e familiari.

Il presente documento di politica si integra con le altre Politiche aziendali; il suo sviluppo e la sua applicazione sono demandati al Comitato Guida.

Ciascun dipendente, per la propria area di responsabilità è tenuto alla totale osservanza dei contenuti di tale documento.

Manfredonia lì, 07/01/2026

La Direzione

Claudio Casalino