Firmato digitalmente da
LORENZO CIRCIO
CN = LORENZO CIRCIO
C = IT

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

CIRCIO SERVICES S.R.L. è un'azienda impegnata 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.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la **CIRCIO SERVICES S.R.L.** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022 e in coerenza con il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, attuativo della direttiva (UE) 2023/970, volto a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. L'azienda, attraverso un approccio basato sull'imparzialità, 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'azienda, 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.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere ella **CIRCIO SERVICES S.R.L.** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE
- EQUITÀ RETRIBUTIVA E TRASPARENZA SALARIALE
- PROTEZIONE DA RITORSIONI CONNESSE ALL'ESERCIZIO DEI DIRITTI INFORMATIVI IN MATERIA RETRIBUTIVA

L'attenzione con la quale la **CIRCIO SERVICES 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

CIRCIO SERVICES S.R.L. preserva il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, ciò si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'azienda e parità di trattamento anche sotto il profilo retributivo.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere e trasparenza salariale.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) la **CIRCIO SERVICES S.R.L.** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

CIRCIO SERVICES S.R.L. attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di parità di genere.

L' azienda 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 dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- ✓ A definire criteri retributivi e di progressione economica sulla base di parametri oggettivi, neutri e documentati.

- ✓ alla comunicazione preventiva della retribuzione iniziale o della relativa fascia, nonché delle informazioni pertinenti del trattamento economico applicabile, nei processi di reclutamento e selezione.
- ✓ al divieto di richiedere alle persone candidate informazioni sulla retribuzione percepita in rapporti di lavoro precedenti.
- ✓ alla messa a disposizione del personale dei criteri utilizzati per determinare retribuzione, progressione economica, premi e benefit.
- ✓ alla gestione delle richieste di informazione individuale in materia retributiva entro i termini previsti dalla normativa vigente.
- ✓ al divieto di clausole, prassi o comportamenti che limitino la facoltà dei lavoratori e delle lavoratrici di comunicare informazioni sulla propria retribuzione ai fini della tutela del principio di parità retributiva.
- ✓ alla tutela effettiva contro ritorsioni o trattamenti sfavorevoli connessi all'esercizio dei diritti previsti in materia di trasparenza retributiva.
- ✓ Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **CIRCIO SERVICES 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.
- ✓ La Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione PdG nella figura del RSG.
- ✓ Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il comitato PdG composto dal AD, da HR e da RSG PdG.
- ✓ La Direzione assegna risorse (budget di € 1.500), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

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 **CIRCIO SERVICES S.R.L.** sono:

1. *Selezione ed assunzione (recruitment)*

La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** si impegna a garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere, promuove la trasparenza in ogni fase del processo di reclutamento. Tutti i criteri di selezione e i

processi decisionali di **CIRCIO SERVICES S.R.L.** sono chiaramente definiti e comunicati, con l'obiettivo di prevenire qualsiasi forma di pregiudizio di genere.

La nostra azienda nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate
- prima dell'assunzione, la persona candidata riceve informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia retributiva e, ove pertinente, sul contratto collettivo applicato, sul livello di inquadramento e sui criteri oggettivi di determinazione del trattamento economico
- è fatto divieto di richiedere informazioni sulla retribuzione attuale o pregressa della persona candidata, anche per il tramite di recruiter o soggetti terzi incaricati

2. *Gestione della Carriera*

La CIRCIO SERVICES S.R.L. è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra azienda, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'azienda in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

3. *Equità salariale*

La **CIRCIO SERVICES S.R.L.**, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, si impegna a garantire che tutti/tutte i/le dipendenti, indipendentemente dal genere, ricevano una retribuzione equa e competitiva per lavori di pari valore.
Le politiche retributive della **CIRCIO SERVICES S.R.L.** sono strutturate per riflettere le competenze, le responsabilità e l'esperienza, livello di inquadramento, risultati e condizioni oggettive del ruolo senza alcuna discriminazione basata sul genere.
La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** esegue regolarmente analisi retributive per identificare e correggere eventuali disparità salariali di genere. Queste analisi includono una revisione dettagliata delle buste paga e dei livelli retributivi per garantire che ogni dipendente sia remunerato equamente.
Inoltre, la **CIRCIO SERVICES S.R.L.** promuove la trasparenza nelle politiche retributive e nelle pratiche di compensazione. I criteri di determinazione dei salari sono chiaramente comunicati a tutti/e i/le dipendenti e fornisce informazioni chiare sulle fasce salariali e sui processi di revisione retributiva.
Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'azienda rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

Per dare attuazione a tali principi, l'azienda si impegna a:

- documentare e rendere accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, la progressione economica, i premi e i benefit
- effettuare analisi periodiche dei livelli retributivi per identificare eventuali disparità salariali di genere e definire azioni correttive e preventive
- gestire le richieste di informazione dei lavoratori e delle lavoratrici sulla propria retribuzione e sui livelli retributivi medi, distinti per sesso, relativi alle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, secondo modalità compatibili con la normativa vigente e con la tutela dei dati personali
- fornire riscontro scritto alle richieste informative entro il termine di due mesi, nei casi e con le modalità previste dalla disciplina applicabile
- assicurare che le informazioni condivise siano trattate in forma aggregata quando necessario per tutelare riservatezza e protezione dei dati personali
- non inserire né applicare clausole che vietino o limitino al personale di divulgare informazioni sulla propria retribuzione per far valere il diritto alla parità di retribuzione
- riconoscere a chiunque dello staff il diritto di segnalare eventuali disparità o anomalie retributive attraverso canali interni chiari, riservati e non discriminatori.

4. *Genitorialità, cura*

- La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, si impegna a fornire supporto equo e inclusivo a tutti i genitori, indipendentemente dal genere. Le politiche aziendali sono progettate per riconoscere e rispettare le esigenze di cura di tutti i genitori, sia durante la gravidanza

che dopo la nascita o l'adozione di un figlio. L'azienda sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di riorientamento
- L'azienda assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)

5. *Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)*

- **La CIRCIO SERVICES S.R.L.** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. Il principio alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro fa sì che le eventuali misure work life balance adottate siano rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** monitora regolarmente il livello di soddisfazione dei dipendenti riguardo all'equilibrio vita-lavoro attraverso sondaggi e feedback. I risultati vengono utilizzati per apportare miglioramenti alle politiche esistenti e sviluppare nuove iniziative che rispondano meglio alle esigenze dei dipendenti.
- La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** organizza regolarmente attività di sensibilizzazione e formazione per tutti i dipendenti sul tema della conciliazione vita-lavoro, con un focus particolare sulla parità di genere. Queste attività mirano a promuovere una cultura inclusiva che valorizzi il bilanciamento tra carriera e vita personale per tutti.

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

- La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di abuso, molestia o comportamento inappropriato sul luogo di lavoro, sia fisico, verbale, che digitale. Tutti/tutte i/le dipendenti, indipendentemente dal genere, hanno il diritto di lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e privo di minacce.
- La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** organizza regolarmente sessioni di formazione obbligatoria per tutti/tutte i/le dipendenti, inclusi i manager, sul riconoscimento, la prevenzione e la gestione delle molestie e degli abusi sul luogo di lavoro. Queste sessioni includono anche un focus sulla parità di genere e sulla promozione di comportamenti rispettosi e inclusivi.
- La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** fornisce canali di segnalazione chiari, sicuri e riservati per consentire ai/alle dipendenti di denunciare episodi di abuso o molestia e garantisce che tutte le segnalazioni siano prese sul serio e che vengano avviate indagini tempestive e imparziali, con misure disciplinari appropriate ove necessario.
- Tutti/tutte i/le dipendenti che segnalano abusi o molestie sono protetti da qualsiasi forma di ritorsione. La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** si impegna a garantire che i/le segnalanti non subiscano alcuna penalizzazione o discriminazione per aver denunciato comportamenti inappropriati.

- La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** offre supporto immediato e riservato alle vittime di abusi o molestie, inclusa assistenza psicologica, consulenza legale e misure protettive sul luogo di lavoro, si impegna a fornire un ambiente sicuro e di sostegno per chiunque abbia subito abusi o molestie.
- La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** effettua regolarmente valutazioni delle proprie politiche e pratiche di sicurezza per assicurarsi che siano efficaci nel prevenire abusi e molestie. Raccoglie feedback dai dipendenti e monitora costantemente l'ambiente di lavoro per identificare e affrontare potenziali rischi.
- La direzione aziendale è attivamente coinvolta nella promozione della sicurezza e del rispetto sul luogo di lavoro.
- La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** implementa campagne di sensibilizzazione continua per informare e responsabilizzare i dipendenti riguardo alle politiche contro le molestie e gli abusi. Queste iniziative mirano a mantenere alta la consapevolezza sull'importanza di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti.
- La **CIRCIO SERVICES S.R.L.** collabora con esperti esterni e organizzazioni specializzate nella prevenzione degli abusi e delle molestie sul luogo di lavoro.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, 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.
Periodicamente e in modo trasparente vengono monitorate le informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di dimostrare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate attraverso e-mail, è resa disponibile per la consultazione nella bacheca aziendale, inoltre è pubblicata sul sito istituzionale al link: https://www.circioservices.it/

Castelforte (Lt), 01/09/2026

L'Amministratore Unico

Firmato digitalmente da
LORENZO CIRCIO
CN = LORENZO CIRCIO
C = IT