



La certificazione della parità di genere



S.I.P.L.E.S. S.r.l.

SABBIATURE INDUSTRIALI - PITTURAZIONI - LAVORI EDILIE STRADALI

TRATTAMENTO PONTI COPERTI E SCOPERTI - PONTI DI VOLO
TRATTAMENTI ANTICORROSIVI - MANUTENZINI NAVALI
PAVIMENTAZIONI INDUSTRIALI

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

28.11.2025

S.I.P.L.E.S s.r.l. Sede legale: Via Pupino, 54 - 74123 Taranto - sede operativa: Viale Jonio, 115 -
74121 Taranto tel 0992223599- e-mail: siplessrl@gmail.com - info@siplessrl.it - Pec:
siples@pec.ite riferimenti

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La nostra azienda, S.I.P.L.E.S. s.r.l., nasce nei primi anni '70 ed opera quindi da oltre 50 anni nel comparto militare della Marina Militare Italiana, offrendo servizi in materia di pavimentazioni navali in resina e preparazione di supporti metallici.

Siamo certificati dal Registro Navale Italiano in conformità alle norme ISO 9001:2015 – 14001:2015 - 45001:2018 ed abbiamo nel nostro organico figure professionali specializzate per i controlli, certificate Frosio di III livello in grado di assolvere incarichi di terza parte e perizie giurate.

Vantiamo esclusivi interventi sulle portaerei della flotta della M.M.I., caratterizzati da revamping della pavimentazione e del supporto dei ponti di volo per aeromobili a decollo verticale.

Naturalmente questa breve presentazione mira a rappresentare in forma succinta le caratteristiche delle attività che eseguiamo per meglio spiegare la nostra natura Le nostre principali attività :

- *RIVESTIMENTI PONTI DI VOLO NAVALI PER AEROMOBILI E HANGAR*
- *PAVIMENTAZIONI INTERNE (LOCALI DI VITA) ED ESTERNE (PONTI ESTERNI ED AREE DI MANOVRA)*
- *RIVESTIMENTI PROTETTIVI PER STAZIONI LANCIAMISSILI VLS E AREE ATTINENTI APPARATI DI DIFESA E TELECOMUNICAZIONI.*

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la S.I.P.L.E.S. 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 la S.I.P.L.E.S. 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 S.I.P.L.E.S. 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 S.I.P.L.E.S. 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.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno del mondo S.I.P.L.E.S. s.r.l., la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in

S.I.P.L.E.S. s.r.l è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente Politica è rivolta a tutti i S.I.P.L.E.S. s.r.l e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento integra la Policy Diversità ed Inclusione di S.I.P.L.E.S. s.r.l già oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR (Human Resources) per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per questi motivi SIPLES s.r.l. si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;*
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;. incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;*
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.*

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

Siamo contrari a tutte le forme di discriminazione.

Tutti i DIPENDENTI SIPLES, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando SIPLES s.r.l seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità. A tutti i DIPENDENTI SIPLES viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti unici.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno del mondo Danone, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in S.I.P.L.E.S. s.r.l. è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente Politica è rivolta a tutti i DIPENDENTI SIPLES e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento integra la Policy Diversità ed Inclusione di S.I.P.L.E.S. s.r.l. già oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR (Human Resources) per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di S.I.P.L.E.S. s.r.l. 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.

S.I.P.L.E.S. 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 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

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

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti **Nello specifico, gli impegni assunti da SIPLES s.r.l. sono:**

Selezione ed assunzione (recruitment)

S.I.P.L.E.S. s.r.l. effettua la selezione sulla base di criteri meritocratici e si avvale di un data base contenente una serie di profili professionali, raccolti nel tempo , a mezzo ricezione mail , o nell' apposita sezione contatti del sito aziendale.

Gestione della carriera

S.I.P.L.E.S. s.r.l. garantisce pari opportunità di progressione/avanzamento carriera, basando il proprio interesse sulle specializzazioni/skill dei singoli lavoratori impegnati negli uffici e sui cantieri.

Equità salariale

S.I.P.L.E.S. s.r.l. applica il contratto collettivo nazionale, applicando ogni previsione contrattuale e sulla base delle proattività di taluno e particolare abnegazione di altri, vengono puntualmente riconosciuti degli extra, ad esempio superminimi e maggiorazioni previste, sulla base della contribuzione effettiva della persona.

Genitorialità, cura

S.I.P.L.E.S. s.r.l. incentiva il congedo di paternità e sensibilizza il personale ad usare, ove possibile e previsto, in particolari fasi della vita e per bisogni quali genitorialità e cura, appunto, tutte gli strumenti messi a disposizione dalla Legge.

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

E' intendimento della S.I.P.L.E.S. s.r.l., compatibilmente con gli orari stabiliti dalla committenza, con questo atto si impegna a programmare ed attivarsi nell'organizzazione tesa ad accordare orario flessibile, in caso di necessità individuale, per esigenze personali importanti e giustificate. Quanto innanzi, fermo restando la non incidenza sulla produzione, o ritmi lavorativi, scanditi dalle amministrazioni militari.

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

S.I.P.L.E.S. s.r.l. si impegna a rispettare quanto già previsto dalle norme a ciò deputate e vigenti, impegnandosi, altresì, ad usare ogni accorgimento opportuno, per scongiurare il verificarsi di taluna forma di comportamento anche o solo paragonabile alla molestia.

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.

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.

L'attuazione del sistema gestionale per la parità di genere ed inclusione e l'efficace applicazione di questa Politica è affidata al Comitato Guida, composto da tre membri rappresentanti dell'Alta Direzione ed istituito il 28.11.25.

Per eventuali reclami o segnalazioni scrivere : siplessrl@gmail.com

S.I.P.L.E.S. s.r.l.
L'AMMINISTRATORE UNICO

Cosimo ORLANDO

Taranto 28.11.2025