



GCERTI ITALY ASSESSMENT & CERTIFICATION s.r.l. certifica che l'organizzazione:

## V.G.S. COSTRUZIONI S.R.L.

Sede legale e operativa:  
Corso Vinzaglio, 4 - 10121 Torino (TO)  
Codice Fiscale 09952100015

È stata sottoposta a verifica ed è risultata conforme ai requisiti:

### UNI/PDR 125:2022 PRASSI DI RIFERIMENTO PER LA PARITÀ DI GENERE

Questo certificato è valido per il seguente campo di applicazione:

**Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo per:  
Lavoro di completamento e finimento di edifici residenziali e  
non residenziali.**

Certificato N. : GITI-789-PdR125  
Rev. N. : 03

Data di emissione corrente : 22 Aprile 2026  
Certificato valido fino al : 26 Aprile 2029  
Certificato dal : 27 Aprile 2023



01442

  
Autorizzato da:  
**Michele Gallo**  
Chief Executive

#### Sistema di gestione per la parità di genere conforme alla PDR 125:2022

La presente certificazione si intende riferita agli aspetti gestionali dell'impresa nel suo complesso.

Questo certificato è di proprietà di **GCERTI ITALY ASSESSMENT & CERTIFICATION srl**  
e rimane valido e subordinato all'esito soddisfacente delle sorveglianze annuali.

Per la conferma, informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni intervenute nello stato della presente certificazione,  
si prega di scrivere all' indirizzo e-mail comunicazioni.gcerti@pec.it.



**GCERTI ITALY ASSESSMENT & CERTIFICATION S.R.L. | SOCIETÀ BENEFIT**  
Ente di certificazione e formazione

SEDI COMMERCIALI: Viale Virgilio, 58/C - 41123 Modena (MO)  
Corso Unione Sovietica, 115 - 10134 Torino (TO)  
Viale Giovanni Paolo II, 15 - 33100 Udine (UD)  
SEDE OPERATIVA: SS Sannitica Km 8.5 - 80026 Casoria (NA)  
EMAIL: direzione@gcerti.it WEB: www.gcerti.it  
P.IVA / COD. FISCALE: 03495600367



### Politica – Parità di Genere

V.G.S. Costruzioni S.r.l. ha definito politiche sulle tematiche di parità di genere per garantire un ambiente di lavoro che sia inclusivo nei confronti di chiunque. La direzione ha definito il suo impegno nelle tematiche di parità di genere attraverso un comitato interno che vigila sugli impegni del presente documento e sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano strategico.

Il presente documento è revisionato annualmente in fase di riesame della Direzione, alla presenza del comitato di parità di genere.

Per garantire l'applicazione degli impegni definiti nel presente documento, la Direzione ha definito risorse economiche affidate al comitato di parità di genere tali da garantire il raggiungimento degli obiettivi definiti.

La nostra Azienda:

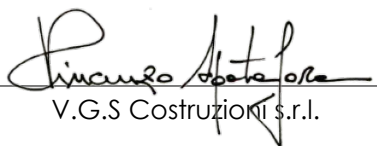
- tratta tutti i suoi collaboratori (tutti i soggetti con cui intrattiene un rapporto di lavoro di qualsiasi natura) allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni
- ha stabilito linee guida per la parità di genere relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento e non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età. In quest'ottica, anche l'avanzamento di carriera viene gestito secondo criteri trasparenti e non discriminatori, tenendo conto dell'anzianità lavorativa, della tipologia di mansione svolta e delle competenze specifiche maturate.
- garantisce che la mobilità interna e i processi di successione alle posizioni manageriali avvengano in modo equo e inclusivo, offrendo ai collaboratori l'opportunità di crescere professionalmente in linea con le esigenze organizzative e con il proprio sviluppo individuale. L'avanzamento può avvenire tramite percorsi di formazione, revisione del livello retributivo o inquadramenti contrattuali coerenti con l'evoluzione del ruolo. L'organizzazione garantisce che tali opportunità siano offerte nel pieno rispetto dei principi di inclusività, equità e parità di genere. Tutte le decisioni relative alla crescita professionale sono basate esclusivamente sul merito, senza alcuna discriminazione legata al genere, all'età, all'origine culturale o ad altre caratteristiche personali.
- si impegna ad assicurare una rappresentanza equilibrata dei formatori e delle formatrici, qualora vengano organizzati panel o sessioni di formazione esterne, così da promuovere un modello di riferimento realmente paritario ed inclusivo anche nelle attività di apprendimento;
- garantisce che la formazione, a tutti i livelli e su ogni argomento, inclusi eventuali corsi sulla leadership, è garantita in modo equo a tutti i dipendenti;
- non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, che siano o possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.
- ha definito strumenti di segnalazione per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato da eventuali ritorsioni. Per garantire ciò, ha individuato la Sig.ra Stagno Sara (e-mail [amministrazione@vgscostruzioni.com](mailto:amministrazione@vgscostruzioni.com)) quale referente per molestie e mobbing a cui ogni dipendente può fare riferimento
- informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere
- garantisce che a seguito di reclami, segnalazioni esterne e/o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un comitato non coinvolto nel processo e che gli stessi abbiano risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso
- si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile

- si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti, qualora ci fossero dei benefit, il mantenimento degli stessi definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità
- si impegna a definire ed applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione della vita lavoro.

Il comitato di parità di genere si impegna allo sviluppo e controllo di un piano strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza, gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e percorsi formativi in termini di parità di genere.

Si comunica a tutto il personale che il comitato di parità di genere ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti una modalità di segnalazione. Ha inoltre messo a disposizione l'indirizzo e-mail [amministrazione@vgscostruzioni.com](mailto:amministrazione@vgscostruzioni.com) per l'invio di eventuali comunicazioni in merito. E' stato inoltre aperto un canale di segnalazione online, raggiungibile al seguente link: <https://www.vgscostruzioni.com/segnalazioni>.

In fede.



V.G.S Costruzioni s.r.l.