

PIANO STRATEGICO

Faggion Antonio S.R.L.

Nella convinzione di poter agire favorevolmente per promuovere una maggiore inclusione e valorizzazione professionale dei propri collaboratori e degli individui in generale, l'Azienda Faggion Antonio S.R.L. ha scelto di impegnarsi con consapevolezza e attenzione nello sviluppo delle tematiche relative alla Parità di Genere, dando vita ad un sistema di gestione il cui presente Piano Strategico rappresenta il primo passo per sostenere attivamente l'uguaglianza di genere e favorire l'evoluzione di una struttura organizzativa sempre più inclusiva, nel rispetto di quanto stabilito dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125 : 2022.

Il Piano rappresenta un impegno concreto per promuovere una cultura organizzativa libera da pregiudizi e disparità, basata su valori fondamentali quali inclusività, equità e trasparenza. Grazie a questo particolare strumento operativo, caratterizzato da aspetti di natura organizzativa, economica e sociale, Faggion Costruzioni si propone di rappresentare al meglio la situazione attuale, ponendo allo stesso tempo le basi per un processo di crescita e miglioramento continuo finalizzato ad implementare efficacemente un sistema capace di fare della parità di genere un fattore strategico e un punto di forza. Attraverso una combinazione di politiche consolidate e nuove iniziative, quindi, il Piano Strategico si propone di superare gli ostacoli ancora presenti e consolidare gli elementi virtuosi ad oggi esistenti.

Gli obiettivi che la Faggion Antonio S.R.L. si propone di raggiungere sono molteplici e tra loro significativamente diversificati, articolandosi all'interno dei processi di lavoro e della vita delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori. Le principali tematiche oggetto del Piano Strategico sono:

- ❖ Garantire un processo di recruitment, selezione ed assunzione del personale caratterizzato da una totale assenza di disparità di genere di qualsivoglia natura;

Faggion Antonio SRL

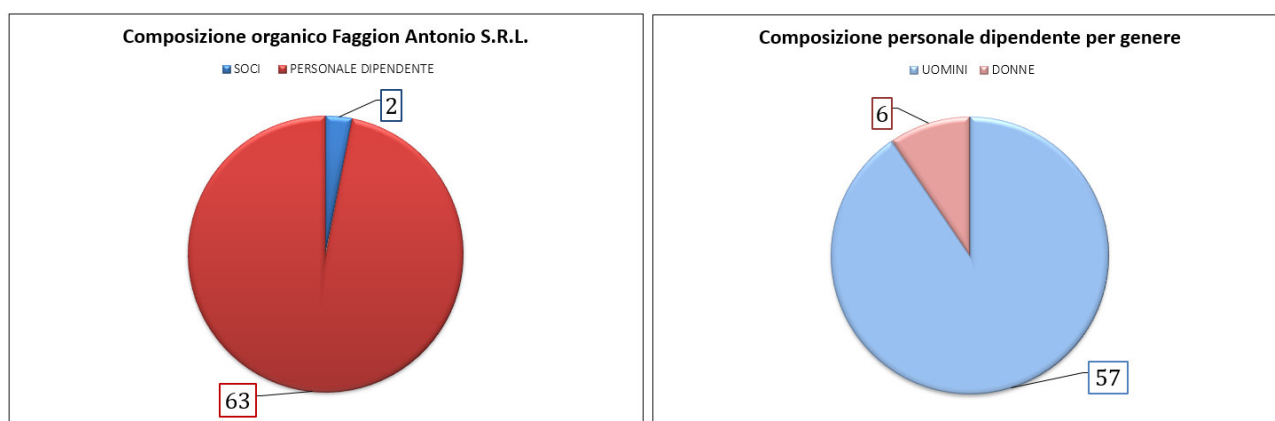
Via Nazionale, n. 141 – 36056 – Tezze sul Brenta (VI) - P.Iva 01780590244



- ❖ Sviluppare e portare avanti una gestione attenta a garantire pari opportunità di carriera;
- ❖ Garantire un soddisfacente livello di equità retributiva a parità di valore dell'attività lavorativa svolta;
- ❖ Promuovere e curare una cultura aziendale rivolta alla tutela della genitorialità;
- ❖ Promuovere un'attenta ed efficace conciliazione tra i tempi di vita privata e impegno lavorativo (equilibrio vita-lavoro / work-life balance);
- ❖ Garantire e implementare misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali, portando avanti con impegno attività di prevenzione di ogni forma di molestia e/o abuso fisico, verbale e digitale sui luoghi di lavoro.

RAPPRESENTAZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE CARATTERIZZANTE L'AZIENDA

La rilevazione dell'organico, effettuata una prima volta in data 05/05/2025 in sede di analisi della situazione AS IS e poi successivamente aggiornata in data 21/07/2025 ai fini della redazione del presente piano strategico ha consentito di individuare le seguenti caratteristiche:



La composizione complessiva dell'organico aziendale è caratterizzata dalla suddivisione tra i soci, da un lato, e il personale dipendente, dall'altro. Analizzando nel dettaglio il personale dipendente la percentuale di lavoratrici donne rispetto al totale della forza lavoro, come è

possibile notare, risulta essere inferiore alla percentuale di lavoratori uomini (10 % a 90 %, corrispondenti a 6 lavoratrici e 57 lavoratori). La maggior parte dei dipendenti, attualmente, sono assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e solo per due lavoratori risulta in essere un rapporto di lavoro a tempo determinato.

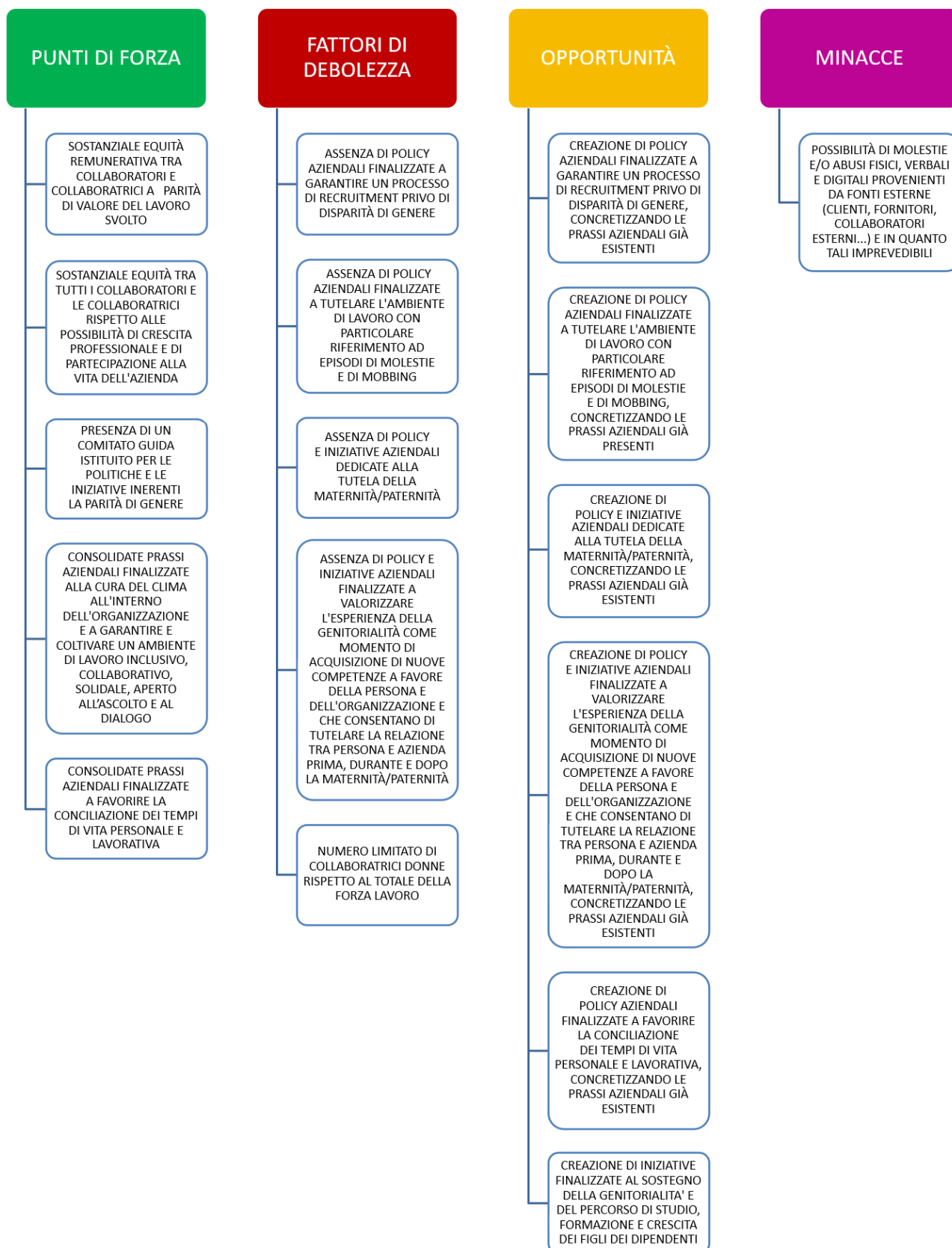
Se da un lato i numeri caratterizzanti l'organico aziendale fotografati al momento attuale non possono che determinare una significativa discrepanza tra il valore complessivo dei lavoratori e il totale delle lavoratrici, andando ad analizzare la situazione aziendale negli ultimi anni è possibile notare come, al contrario, il numero di dipendenti assunte negli ultimi anni sia significativamente in crescita.

STAMPA ORGANICO AZIENDALE - Dicembre 2020														
CT2 3726 - FAGGION ANTONIO SRL														
ORG. DIPENDENTI IN FORZA	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	MEDIA	
TOTALE MASCHI	53	55	55	55	55	54	54	54	55	56	56	56	54,8	
TOTALE FEMMINE	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2,8	
TOTALE GENERALE	55	57	57	57	58	57	58	58	58	59	59	59	57,7	
STAMPA ORGANICO AZIENDALE - Giugno 2025														
CT2 3726 - FAGGION ANTONIO SRL														
ORG. DIPENDENTI IN FORZA	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	MEDIA	
TOTALE MASCHI	58	58	59	57	57	57							57,7	
TOTALE FEMMINE	6	6	6	6	6	6							6,0	
TOTALE GENERALE	64	64	65	63	63	63							63,7	

Nello specifico, nel mese di gennaio 2020 solo il 3,63 % della forza lavoro era di genere femminile, contro il 10 % caratterizzante l'organico rilevato in sede di redazione del presente piano strategico in base ai dati aggiornati al 30/06/2025. L'incremento è pari al 300 %.

ANALISI SWOT

Grazie all'analisi SWOT ["*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*"] effettuata in data 21/07/2025 è stato possibile individuare i punti di forza e i fattori di debolezza che caratterizzano la situazione aziendale, nonchè porre l'attenzione sulle possibili iniziative che rappresentano un'opportunità di crescita e miglioramento per l'organizzazione e le potenziali minacce con le quali l'Azienda potrebbe essere chiamata a confrontarsi in futuro.



IL PIANO STRATEGICO NEL CONCRETO: OBIETTIVI IDENTIFICATI E AZIONI PIANIFICATE RISPETTO ALLE AREE D'INTERVENTO INDIVIDUATE DALLA PRASSI UNI/PDR 125 : 2022

Sulla base dei risultati dell'analisi condotta è stato possibile declinare le aree d'intervento individuate (Area cultura e strategia, Area governance, Area processi HR, Area opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Area equità remunerativa per genere ed Area tutela della genitorialità e conciliazione vita - lavoro) in obiettivi strategici, operativi e temporalmente chiaramente definiti.

AREA CULTURA E STRATEGIA

Tramite la redazione del presente piano strategico il Comitato Guida per la Parità di Genere ha scelto di identificare alcuni obiettivi concreti, realistici, misurabili, pianificati nel tempo e di elevata importanza in termini di priorità di realizzazione.

Nello specifico, dopo aver individuato i principali processi aziendali correlati alle tematiche relative alla parità di genere che caratterizzano la realtà dell'Azienda e aver identificato i punti di forza e i fattori di debolezza ad esse correlate, si procederà ora a definire e pianificare alcuni obiettivi strategici, sia dal punto di vista dell'ideazione di alcune azioni volte a migliorare e correggere le situazioni prive di completa congruità riscontrate grazie all'analisi AS IS effettuata in data 05/05/2025, che sotto il profilo dell'orizzonte temporale entro il quale ci si propone di dare attuazione ad ogni singolo proposito (con particolare riferimento al monitoraggio dei KPI).

Sempre nell'ambito dell'area tematica dedicata alla cultura e alla strategia, Faggion Costruzioni desidera consolidare lo stile che da sempre contraddistingue l'Azienda, concretizzando ulteriormente i propri punti di forza, rappresentati, in particolare, da consolidate prassi aziendali finalizzate alla cura del clima lavorativo all'interno dell'Organizzazione e a garantire e coltivare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, aperto all'ascolto e al dialogo e rispettoso della diversità di genere. Entro la fine del 2025, quindi, ci si auspica di riuscire a predisporre un documento di policy aziendale che

Faggion Antonio SRL

Via Nazionale, n. 141 – 36056 – Tezze sul Brenta (VI) - P.Iva 01780590244



consenta di descrivere e comprendere chiaramente i principi e i valori che ispirano le relazioni caratterizzanti la realtà aziendale.

L'Azienda attribuisce grande importanza alla comunicazione e alla collaborazione con i propri dipendenti, avendo cura di creare nel corso dell'anno momenti di confronto reciproco tramite i quali garantire l'informazione dei collaboratori e riconoscere a ciascuno di loro la possibilità di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e/o dare suggerimenti per il miglioramento dell'Organizzazione. Questi aspetti, in particolare, verranno riepilogati e strutturati in appositi documenti di programmazione e gestione delle procedure aziendali predisposti entro la fine del 2025.

Faggion Costruzioni desidera adoperarsi per concretizzare l'esistenza di prassi operative e attività di formazione, comunicazione e sensibilizzazione (sia internamente che all'esterno della realtà aziendale) volte a promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei collaboratori e delle collaboratrici.

AREA GOVERNANCE

Con l'atto costitutivo sottoscritto in data 07/04/2025 la Società Faggion Antonio S.R.L. ha ufficialmente istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere. Grazie a questo importante presidio organizzativo sarà possibile gestire le politiche e le iniziative inerenti la parità di genere implementate all'interno dell'Azienda, nonché monitorare le tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e alla tutela di diversità e unicità. A titolo esemplificativo, tra i principali compiti attribuiti al Comitato è possibile individuare anche la definizione di obiettivi specifici legati alla parità di genere e la cura di processi e procedure volti ad indentificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.

Inoltre, con la dichiarazione sottoscritta in data 07/04/2025 la Società Faggion Antonio S.R.L. ha previsto che, ai fini dell'attuazione del piano strategico, dell'implementazione delle iniziative stabilite e del raggiungimento degli obiettivi prefissati, il Comitato Guida per la

Faggion Antonio SRL Via Nazionale, n. 141 – 36056 – Tezze sul Brenta (VI) - P.Iva 01780590244	
---	---

Parità di Genere può disporre di un Budget di importo pari a € 12.000 , 00 (Dodicimilaeuro / 00) su base triennale. Tale importo verrà progressivamente aggiornato e/o confermato di anno in anno in seguito a ciascuna verifica intermedia portata a compimento dal Comitato Guida con cadenza annuale.

AREA PROCESSI HR

Al fine di concretizzare e consolidare le prassi aziendali attualmente vigenti in tema di tutela e sviluppo di una partecipazione di qualità alla vita e alle dinamiche aziendali per ciascun collaboratore, Faggion Costruzioni ha scelto di predisporre, entro la fine del 2025, un documento di policy aziendale che consenta di descrivere e comprendere chiaramente i principi e i valori alla base della gestione delle interazioni sociali e dei rapporti interpersonali che caratterizzano la vita dell'Azienda, sia internamente, che, ampliando lo sguardo, nei confronti di tutti gli stakeholder con i quali ogni giorno i nostri collaboratori sono chiamati a confrontarsi.

In particolare, le principali tematiche che verranno trattate nel documento di policy faranno riferimento a:

- Processo di selezione e assunzione
- Gestione della carriera
- Prevenzione di abusi e molestie

Gli obiettivi che si intende raggiungere sono:

- Garantire un processo di recruitment, selezione ed assunzione del personale caratterizzato da una totale assenza di disparità di genere di qualsivoglia natura, analizzando, allo stesso tempo, le motivazioni alla base dell'eventuale turnover del personale al fine di escludere qualsiasi forma di discriminazione legato al genere dei dipendenti direttamente coinvolti;

Faggion Antonio SRL

Via Nazionale, n. 141 – 36056 – Tezze sul Brenta (VI) - P.Iva 01780590244



- Fornire a ciascun candidato in sede di colloquio informazioni che consentano di comprendere adeguatamente la retribuzione iniziale proposta dall'azienda e/o il livello di inquadramento attribuibile in base alle mansioni caratterizzanti il profilo professionale ricercato;
- Portare avanti una gestione attenta a garantire pari opportunità di carriera;
- Curare e garantire una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione delle competenze e delle soft skills di collaboratori e collaboratrici;
- Garantire e implementare misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali, portando avanti con impegno attività di prevenzione di ogni forma di molestia e/o abuso fisico, verbale e digitale sui luoghi di lavoro.

A tal fine, all'interno del Comitato Guida per la Parità di Genere verranno individuati appositi referenti che si occuperanno di redigere il documento di policy, strutturare e dare forma ai processi di gestione e verificarne l'andamento nel corso del tempo.

Inoltre, per garantire lo sviluppo di un ambiente culturale e organizzativo orientato al rispetto della convivenza di genere e alle relative responsabilità individuali e consentire la segnalazione di potenziali condotte illecite e/o di eventuali irregolarità di cui si viene a conoscenza durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, verrà creato e periodicamente controllato un apposito sistema di raccolta informazioni basato sulla riservatezza dell'identità del segnalante. Anche in questo caso verrà individuato un referente all'interno del Comitato Guida per la Parità di Genere.

AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

In base ai risultati ottenuti dall'analisi condotta in data 21/07/2025, la percentuale di donne presenti nell'organizzazione aziendale rispetto al totale dell'organico è pari al 10 %. Infatti, analizzando nel dettaglio il personale dipendente, l'organico aziendale risulta essere così suddiviso: 6 lavoratrici (10 %) e 57 lavoratori (90 %).

Faggion Antonio SRL Via Nazionale, n. 141 – 36056 – Tezze sul Brenta (VI) - P.Iva 01780590244	
---	---

Nella tabella sottostante, per maggiore chiarezza, si riporta il dettaglio della forza lavoro suddivisa per genere:

GENERE	VALORI UNITARI	%
UOMINI	57	90%
DONNE	6	10%
TOTALE	63	100%

Nonostante il settore dell'edilizia risulti essere storicamente poco attrattivo nei confronti delle lavoratrici, l'Azienda Faggion Antonio S.R.L. è riuscita negli ultimi anni ad incrementare il numero delle proprie collaboratrici e si auspica di riuscire a continuare questo percorso anche negli anni a venire.

Per questo ed altri motivi legati al merito e alle competenze possedute, si è scelto di includere tra i componenti del Comitato Guida anche una delle dipendenti, con conseguente inclusione nella prima linea di riporto al vertice a livello di organigramma aziendale e piena capacità di partecipazione alle decisioni prese dal Comitato, anche in riferimento all'utilizzo del budget stanziato ai fini dell'attuazione del piano strategico, dell'implementazione delle iniziative stabilite e del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Alla data di redazione del presente documento Faggion Costruzioni non prevede di procedere con nuove assunzioni o variazioni nell'organico nel prossimo futuro. Ciononostante, qualora se ne riscontrasse la necessità, come da prassi aziendali e come verrà sottolineato anche nel documento di policy che sarà predisposto entro il 2025, il processo di recruitment si focalizzerà esclusivamente sulle competenze possedute dal candidato e/o dalla candidata, sulle soft skills di cui dispone e sul grado di corrispondenza rispetto alle caratteristiche desiderate per la posizione aperta.

AREA EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE

La rilevazione delle differenze retributive per genere effettuata in occasione dell'analisi AS IS ha consentito di evidenziare come, prendendo in considerazione un collaboratore e una collaboratrice con medesimo livello di inquadramento, anzianità lavorativa simile e nessuna differenza significativa in termini di competenze possedute, a livello di retribuzione non sia presente un delta di valore pari o superiore al 10 % (dati poi confermati da una seconda rilevazione condotta per verifica in occasione della redazione del presente documento). Al contrario, le retribuzioni dei collaboratori presi come riferimento sono risultate essere sostanzialmente allineate.

Di seguito si riporta il riepilogo dell'analisi effettuata, con il dettaglio dei calcoli realizzati ai fini della verifica e della rilevazione delle differenze retributive. I valori considerati sono aggiornati sulla base dei dati retributivi rilevati al mese di aprile 2025. Il contratto collettivo nazionale applicato è il ccnl Edili e Affini – Aziende industriali.

DETTAGLIO Δ RETRIBUZIONI	LIV.	QUALIFICA	RETR.	R.A.L.
UOMINI	2	OPE	€ 2.364,71	€ 28.376,51
DONNE	2	OPE	€ 2.364,71	€ 28.376,51
DETTAGLIO Δ RETRIBUZIONI	2	OPE	€ 0,00	€ 0,00
UOMINI	3	OPE	€ 2.556,43	€ 30.677,13
DONNE	3	OPE	€ 2.556,43	€ 30.677,13
DETTAGLIO Δ RETRIBUZIONI	3	OPE	€ 0,00	€ 0,00
UOMINI	5	IMP	€ 2.315,38	€ 32.415,32
DONNE	5	IMP	€ 2.325,84	€ 32.561,76
DETTAGLIO Δ RETRIBUZIONI	5	IMP	-€ 10,46	-€ 146,44

DETTAGLIO Δ % RETRIBUZIONI	LIV.	QUALIFICA	RETR.	R.A.L.
Δ % RETRIB. UOMO/DONNA [OPE LIV. 2]	2	OPE	100%	100%
Δ % RETRIB. UOMO/DONNA [OPE LIV. 3]	3	OPE	100%	100%
Δ % RETRIB. UOMO/DONNA [IMP LIV. 5]	5	IMP	99,55%	99,55%

Come è possibile notare analizzando i dati sopra riportati, le retribuzioni riconosciute ai propri collaboratori da parte della Faggion Costruzioni non sono in alcun modo influenzate da aspetti quali la diversità di genere o altre caratteristiche non strettamente correlate alle

Faggion Antonio SRL Via Nazionale, n. 141 – 36056 – Tezze sul Brenta (VI) - P.Iva 01780590244	
--	---

competenze possedute, al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione aziendale e all'anzianità lavorativa. La riduzione del Gender Pay Gap e l'impegno per sostenere giorno dopo giorno il rispetto delle diversità, l'empowerment femminile e il benessere dei lavoratori all'interno delle aziende sono da sempre una prerogativa da conservare e un obiettivo da perseguire con consapevolezza, con sincera attenzione per il presente e uno sguardo rivolto al futuro.

Entro la fine del 2025, inoltre, l'Azienda intende introdurre e riconoscere un premio di risultato ai lavoratori e alle lavoratrici il cui importo e il grado di maturazione del diritto a riceverlo varieranno al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali e personali. A tal fine verrà redatto e sottoscritto apposito accordo aziendale grazie anche al coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali. Ciascun dipendente potrà scegliere la modalità preferita di erogazione del premio secondo quanto verrà stabilito in accordo con l'azienda.

AREA TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

Per le organizzazioni appartenenti alla Fascia dimensionale 3 (Cluster "MEDIA" – Numero addetti/e : da 50 a 249) i principali obiettivi da raggiungere nell'ambito della tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro fanno riferimento all'adozione di politiche aziendali dedicate alla tutela della maternità e della paternità, alla creazione di iniziative e servizi con l'obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa e, in generale, alla presenza di policy e iniziative che consentano di valorizzare l'esperienza della genitorialità come occasione di acquisizione di nuove competenze e di sviluppo della relazione tra collaboratore/collaboratrice e azienda.

A tal fine e con l'obiettivo di concretizzare e consolidare le prassi aziendali attualmente esistenti in materia, entro la fine del 2025 verrà predisposto un documento di policy riepilogativo delle seguenti tematiche e iniziative:

- ✓ Smart working / Telelavoro strutturato e gestito in base alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici;

Faggion Antonio SRL Via Nazionale, n. 141 – 36056 – Tezze sul Brenta (VI) - P.Iva 01780590244	
---	---

- ✓ Creazione di permessi per l'assistenza a figli e familiari oltre quanto già previsto dalla normativa attualmente in vigore e dal CCNL applicato in azienda;
- ✓ Introduzione di premi specifici aggiuntivi previsti per famiglie con figli in età scolare in caso di raggiungimento di particolari risultati scolastici e/o riconoscimento di contributi di natura economica per sostenere le famiglie con figli intenzionati a procedere nel proprio percorso di studi, ma con necessità di essere aiutati economicamente per le spese di iscrizione/frequenza (anche in caso di figli già regolarmente iscritti e frequentanti);
- ✓ Creazione di programmi di formazione e di mentoring per supportare la crescita professionale e l'empowerment femminile;
- ✓ Creazione di programmi finalizzati a garantire un sistema di monitoraggio interno sulla situazione del personale, con particolare riferimento alle caratteristiche di ciascun rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo, l'iniziativa potrebbe concretizzarsi tramite le seguenti azioni:
 - comunicazione annuale ai dipendenti con conseguente diritto di richiedere informazioni rispetto al proprio livello e alla propria retribuzione, con dettaglio risultati aziendali aggregati per genere;
 - rendere accessibili a tutti i dipendenti i criteri utilizzati per determinare e assegnare i livelli retributivi, nonché per la gestione della progressione di carriera;
 - creazione di report specifici sulla situazione del personale presente in azienda da divulgare a tutti i dipendenti, con dettaglio risultati aggregati per genere;
 - creazione di report riepilogativi dei dati relativi a utilizzo congedi parentali, assenteismo e rientri da periodi di congedo per maternità/paternità da divulgare a tutti i dipendenti, con dettaglio risultati aggregati per genere;
- ✓ Creazione di un programma di engagement su base volontaria finalizzato al mantenimento e allo sviluppo delle competenze acquisite da collaboratori e collaboratrici nel corso del tempo basato su iniziative e strumenti di aggiornamento e formazione ai quali accedere facoltativamente durante i periodi dedicati a congedi

Faggion Antonio SRL

Via Nazionale, n. 141 – 36056 – Tezze sul Brenta (VI) - P.Iva 01780590244



- legati all'ambito della genitorialità e alla tutela della vita familiare. Ciò consentirà, allo stesso tempo, di facilitare il rientro al lavoro al termine del periodo di congedo;
- ✓ Creazione di un programma di engagement su base volontaria dedicato all'informazione che consenta ai collaboratori e alle collaboratrici, qualora lo desiderino, di rimanere aggiornati sulle principali novità normative intervenute durante i periodi di assenza per congedi legati all'ambito della genitorialità e alla tutela della vita familiare, nonché di eventuali modifiche o cambiamenti introdotti a livello organizzativo sul luogo di lavoro.

Faggion Antonio SRL

Via Nazionale, n. 141 – 36056 – Tezze sul Brenta (VI) - P.Iva 01780590244

