



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Aggiornato al 01/12/2025 – rev. 00

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La storia di Spiedi ha una data ufficiale, marzo 1987, e una data non ufficiale, metà '800, prima dell'Unità d'Italia. Tra i due periodi corre oltre un secolo. Quattro generazioni. I bisnonni di Roberto e Marino, a Torre de' Passeri, l'antica Turrus Passum, letteralmente Torre del Passo, aprono una macelleria che pare un azzardo perché quasi tutte le famiglie di quell'epoca, oltre a coltivare i campi, allevavano animali e potevano essere considerate autosufficienti. Invece no.

Perché nella bottega di Mastro Di Domenico c'era una scelta così ampia di carne da poter soddisfare tutti i gusti. Uno dei figli del fondatore, Marino, ha le stimmate del commerciante ed eredita l'attività.

Nonno Marino e nonna Graziella, così li ricordiamo, danno ulteriore impulso alla macelleria, che diventa un punto di riferimento anche per i centri del circondario: Alanno, Bolognano, Castiglione a Casauria, Pietranico, Scafa e Pescocostanzo, ora tutti nella provincia di Pescara istituita nel 1927.

La bontà della carne della macelleria Di Domenico è nota anche ai numerosi turisti che si recano all'incantevole Abbazia di San Clemente a Casauria.

Corrono gli anni e Marino e Graziella affidano le redini della bottega al figlio Carlo che, insieme alla moglie Lola, esaltano la qualità del prodotto e il rapporto con la clientela, fatta di parenti, amici ma anche, anzi soprattutto, gente di Torre e dintorni. Roberto e Marino, i figlioli, vengono forgiati nel negozio di famiglia. Acquisiscono le conoscenze del settore, capiscono i tagli della carne e la loro qualità.

Arriviamo al crepuscolo degli anni '80. Roberto e Marino, la quarta generazione dei Di Domenico, sono pronti per il grande salto.

Nel 1986 elaborano il piano per aprire l'azienda, che vede la luce nel marzo dell'anno successivo. Nasce Spiedi. Il nome è bello, ha un forte appeal ed è chiarissimo: Spiedi significa arrostitino, lo



spiedino di carne di pecora dominante nella tradizione culinaria dell'intero Abruzzo, specie del Pescara.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **SPIEDÌ 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 **SPIEDÌ 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. L'azienda crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **SPIEDÌ 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 **SPIEDÌ 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **SPIEDÌ 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.

SPIEDÌ 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

Nello specifico, gli impegni assunti da SPIEDÌ S.R.L. sono:

- **Selezione ed assunzione (recruitment):** l'organizzazione garantisce un Processo di recruitment basato sull'imparzialità e sulla neutralità del linguaggio. È previsto un periodo di prova. La risorsa neo-assunta viene affiancata per un periodo che varia a seconda della mansione e della competenza/esperienza in possesso.
- **Gestione della carriera:** l'organizzazione garantisce, indistintamente ad entrambi i sessi, la possibilità di poter avanzare di livello.
- **Equità salariale:** il trattamento salariale è il medesimo per entrambi i sessi, a parità di mansione e livello.
- **Genitorialità, cura:** l'organizzazione tutela la relazione tra il lavoratore/la lavoratrice e l'azienda, prima, durante e dopo la paternità/maternità; si impegna altresì ad assicurare una procedura per il back to work e un piano di welfare ad hoc.



- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):** l'organizzazione garantisce in caso di necessità e compatibilmente con le mansioni svolte, il part time, il part time reversibile, lo smart working e l'orario flessibile.
- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro:** l'organizzazione garantisce la prevenzione del rischio di molestie e violenza attraverso l'adozione di un Regolamento specifico, monitora attraverso questionari anonimi, predispone uno strumento discreto ed efficace per garantire l'anonimato per eventuali segnalazioni (cassetta per le segnalazioni).

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.

Pescara, 01/12/2025

La Direzione

dal 1987 s.r.l.
Via Raiale, 329 - Zona Industriale
65128 PESCARA
Tel. 085 4308020 - Fax 085 4318154
P IVA e C.F 01162430688
Codice Univoco: MSUXCR1