



## POLITICA PARITA' DI GENERE

COD

MOD. 01.04  
REV 00

DATA

03/02//2025

PAG

Pag. 1 di 4

### POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

#### Parità di Genere e Valorizzazione delle Persone

Crediamo che la vera forza di un'organizzazione risieda nelle persone che la compongono. Per questo, ci impegniamo ogni giorno a garantire **pari opportunità di crescita, riconoscimento e partecipazione** a donne e uomini in ogni ruolo e funzione aziendale.

La nostra visione è chiara: costruire un ambiente di lavoro **inclusivo, rispettoso e aperto alle diversità**, dove ogni persona possa esprimere il proprio talento e contribuire al successo collettivo. Promuovere la **parità di genere** per noi significa agire concretamente — adottando politiche, processi e strumenti che favoriscano l'**empowerment femminile** e la valorizzazione delle competenze di tutte le persone dell'organizzazione.

Il nostro percorso si ispira alle linee guida della **prassi UNI/PdR 125:2022**, che orienta il nostro impegno in sei aree fondamentali:

- **Cultura e strategia**
- **Governance e responsabilità**
- **Gestione delle risorse umane**
- **Opportunità di crescita e sviluppo**
- **Equità retributiva**
- **Sostegno alla genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

Siamo convinti che promuovere una cultura della **diversità e dell'inclusione** non sia solo una scelta etica, ma anche un **motore di innovazione e competitività**.

Un'organizzazione che cresce insieme alle sue persone costruisce valore, nel tempo e per tutti.

#### Risultati fondati sulla soddisfazione delle persone

La nostra organizzazione promuove la **parità di genere** non solo come adempimento normativo, ma come **impegno concreto e misurabile** verso il benessere e la soddisfazione di tutte le persone che ne fanno parte.

Crediamo che la qualità del nostro sistema di gestione si rifletta nel **riconoscimento reale e quotidiano** da parte delle donne che lavorano con noi — le vere protagoniste e parti interessate dei risultati che intendiamo raggiungere.

Per questo motivo, ci impegniamo a garantire **attenzione costante** lungo tutto il percorso professionale e personale della vita lavorativa, valorizzando ogni fase attraverso azioni specifiche e coerenti con i nostri principi:

- **Selezione e assunzione** – processi trasparenti e inclusivi, basati sulle competenze e sul merito.
- **Gestione della carriera** – percorsi di crescita equi, che valorizzano il talento e la leadership femminile.
- **Equità retributiva** – politiche di remunerazione orientate alla parità e alla trasparenza.
- **Genitorialità e cura** – sostegno concreto ai genitori, per una gestione serena delle responsabilità familiari.
- **Equilibrio vita-lavoro** – promozione di modalità organizzative flessibili che favoriscano benessere e produttività.
- **Prevenzione di abusi e molestie** – tolleranza zero verso ogni forma di comportamento lesivo della dignità personale.



## POLITICA PARITA' DI GENERE

COD

MOD. 01.04  
REV 00

DATA

03/02//2025

PAG

Pag. 2 di 4

Ogni area è guidata da **politiche dedicate** che traducono i nostri valori in azioni operative.

A ciascuna di esse sono associati **obiettivi chiari e misurabili**, raccolti all'interno del nostro **Piano Strategico per la Parità di Genere**, affinché l'impegno non resti un principio astratto, ma diventi parte integrante della nostra cultura e del nostro modo di fare impresa.

### POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

#### Principi e Politiche per la Parità di Genere

L'organizzazione, attraverso l'analisi dei propri processi e delle dinamiche di business, ha individuato i **principi guida** che orientano tutte le attività legate alla **parità di genere e alla valorizzazione delle persone**.

Questi principi rappresentano la base su cui vengono costruiti i nostri processi organizzativi e gestionali, con l'obiettivo di:

- colmare eventuali **gap rispetto agli indicatori previsti dalla prassi UNI/PdR 125:2022**;
- rispondere in modo concreto alle **esigenze delle donne presenti in azienda**, considerate parte attiva e fondamentale dei risultati del nostro sistema di gestione.

#### Politica di Selezione e Assunzione

Nel processo di **recruitment e inserimento del personale**, la nostra organizzazione si impegna a garantire **equità, trasparenza e inclusione**, nel pieno rispetto del merito e delle competenze.

I nostri principi fondamentali sono:

- **Neutralità di genere**: ogni candidatura è valutata senza alcuna distinzione legata al genere.
- **Meritocrazia e competenza**: i criteri di selezione si basano esclusivamente su professionalità, competenze tecniche, esperienza e potenziale.
- **Rispetto della sfera personale**: non vengono considerate, né richieste, informazioni relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari.
- **Equilibrio nella composizione del team**: la presenza di donne e uomini all'interno dell'organizzazione deve essere bilanciata in rapporto al totale del personale.
- **Parità nei ruoli di responsabilità**: posizioni di leadership, direzione o gestione del budget devono essere distribuite in modo equilibrato tra uomini e donne.
- **Equità retributiva**: la retribuzione è definita in base a mansioni, competenze e responsabilità, senza alcuna influenza legata al genere.
- **Parità nei sistemi incentivanti**: le opportunità di accedere a contratti con componente variabile o premi di risultato devono essere proporzionate e bilanciate per entrambi i generi.

#### Gestione della Carriera

La nostra organizzazione riconosce che la **crescita economica e strategica** è strettamente legata al valore delle persone che ne fanno parte.

Per questo, promuoviamo percorsi di carriera fondati su **merito, competenze e risultati**, indipendentemente dal genere, assicurando pari opportunità di sviluppo professionale e di accesso ai ruoli di responsabilità.

Nel gestire la crescita del personale, ci ispiriamo a principi chiari e trasparenti:

- **Leadership bilanciata** - l'assegnazione di ruoli e incarichi tiene conto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di guida e responsabilità.
- **Percorsi inclusivi** - la progettazione e la comunicazione delle opportunità di carriera sono aperte e accessibili a tutte le persone, senza distinzioni.



## POLITICA PARITA' DI GENERE

COD

MOD. 01.04  
REV 00

DATA

03/02//2025

PAG

Pag. 3 di 4

- **Trasparenza e verificabilità** – chiunque può consultare i criteri di avanzamento e i risultati relativi alla parità di genere nei processi interni.
- **Benessere organizzativo** – l'ambiente di lavoro, sia sotto il profilo tecnologico che fisico, deve garantire condizioni di sicurezza, comfort e piena espressione personale.
- **Formazione continua** – la crescita delle competenze e della consapevolezza è uno strumento chiave per rimuovere eventuali ostacoli di carriera e riequilibrare la rappresentanza di genere nei ruoli di leadership.
- **Governance equilibrata** – almeno un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve appartenere al genere femminile.
- **Monitoraggio del turnover** – ogni fase di uscita dall'organizzazione è analizzata per verificare l'eventuale incidenza di genere e prevenire squilibri.
- **Promozioni e progressioni** – le decisioni in materia di avanzamento di carriera considerano costantemente il bilanciamento tra uomini e donne nei diversi livelli funzionali.

### Equità Salariale

Garantire **equità retributiva** è un principio imprescindibile della nostra cultura aziendale.

In ogni fase della vita lavorativa — dalla selezione all'assunzione, fino alla crescita professionale — la retribuzione è determinata esclusivamente in base al **ruolo, alle responsabilità e ai risultati**, senza alcuna differenza di genere.

I nostri impegni si fondano su criteri chiari e verificabili:

- **Retribuzione basata sul merito** – stipendi, benefit e premi sono definiti unicamente in funzione delle competenze e dei risultati ottenuti.
- **Trasparenza delle informazioni** – le politiche retributive, i criteri di assegnazione dei benefit e le modalità di corresponsione dei premi sono **documentate e consultabili** da tutto il personale.
- **Accesso ai dati** – ogni collaboratore ha il diritto di conoscere i principi che regolano la remunerazione e di segnalare eventuali discrepanze.
- **Parità di trattamento economico** – non vengono operate differenze di costo o di budget tra personale maschile e femminile a parità di ruolo e responsabilità.

### Genitorialità e Cura

La nostra organizzazione riconosce il **valore sociale e umano della genitorialità** e promuove un ambiente che permetta a ciascuna persona di vivere con serenità le responsabilità familiari senza penalizzazioni professionali.

Crediamo che sostenere il ruolo genitoriale — materno o paterno — sia una condizione essenziale per costruire una cultura aziendale equa e realmente inclusiva.

Per questo, ci impegniamo a:

- **Tutelare i diritti di genitori e caregiver** attraverso politiche chiare e pratiche che rispettino i tempi e i bisogni personali.
- **Favorire il rientro al lavoro** dopo periodi di maternità, paternità o congedo parentale, garantendo il mantenimento del ruolo e delle opportunità di crescita.
- **Promuovere una cultura del rispetto e della responsabilità condivisa**, in cui la cura familiare non ricada esclusivamente su un genere.
- **Sostenere la genitorialità con flessibilità organizzativa**, soluzioni personalizzate e strumenti digitali che facilitino la gestione del tempo.

### Conciliazione Vita-Lavoro



## POLITICA PARITA' DI GENERE

COD	MOD. 01.04 REV 00
DATA	03/02/2025
PAG	Pag. 4 di 4

L'equilibrio tra vita personale e professionale è un elemento centrale del nostro modello organizzativo. La nostra missione è offrire **un contesto flessibile, efficiente e umano**, in cui ogni persona possa esprimere il massimo del proprio potenziale senza rinunciare al proprio benessere.

A tal fine, l'organizzazione si impegna a:

- **Promuovere orari di lavoro sostenibili** e, dove possibile, modalità di lavoro agili o ibride.
- **Favorire la pianificazione condivisa** delle attività per ridurre sovraccarichi e stress lavorativo.
- **Sostenere iniziative di welfare aziendale** mirate al benessere psicofisico e alla qualità della vita.
- **Rispettare i tempi personali e familiari**, garantendo un'organizzazione del lavoro attenta ai ritmi di ciascuno.

### Prevenzione di Abusi e Molestie

La nostra organizzazione adotta una **tolleranza zero** verso qualsiasi forma di abuso, molestia o comportamento discriminatorio.

Garantire un ambiente di lavoro **sicuro, rispettoso e sereno** è un diritto fondamentale di ogni persona e una responsabilità condivisa da tutta la comunità aziendale.

Le nostre politiche di prevenzione e tutela si basano su tre principi cardine:

- **Rispetto della dignità individuale** – ogni persona deve sentirsi libera di lavorare in un contesto privo di pressioni, offese o comportamenti impropri.
- **Prevenzione attiva** – promuoviamo momenti di sensibilizzazione, formazione e comunicazione interna per diffondere una cultura del rispetto.
- **Ascolto e protezione** – abbiamo definito canali riservati e procedure chiare per segnalare eventuali episodi, garantendo riservatezza, tempestività e imparzialità nella gestione.

### CONTROLLO DOCUMENTO

Rev.	00
Data di emissione del documento	03/02/2025
Autore	DIR
Firma autore	
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato