

PARITÀ DI GENERE	UNI PDR 125:2022
POLITICA DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION (DEI) & PARITÀ DI GENERE	Codice: M52.0-2 Rev. 0

INDICE

1	PREMESSA E VISIONE STRATEGICA.....	2
2	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	2
3	PRINCIPI GUIDA	2
4	OBIETTIVI GENERALI	3
5	AMBITI DI INTERVENTO.....	3
	<i>5.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE</i>	<i>3</i>
	<i>5.2 GESTIONE DELLA CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE</i>	<i>3</i>
	<i>5.3 EQUITA' RETRIBUTIVA</i>	<i>3</i>
	<i>5.4 GENITORIALITA' E CURA</i>	<i>3</i>
	<i>5.5 CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.....</i>	<i>3</i>
	<i>5.6 PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO E MOLESTIA.....</i>	<i>4</i>
6	FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	4
7	FORNITORI, COLLABORATORI E PARTNER	4
8	CANALI DI SEGNALAZIONE	4
9	GOVERNANCE E MONITORAGGIO	4
10	DIFFUSIONE DELLA POLITICA	5

PARITÀ DI GENERE	UNI PDR 125:2022
POLITICA DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION (DEI) & PARITÀ DI GENERE	Codice: M52.0-2 Rev. 0

1 PREMESSA E VISIONE STRATEGICA

In un contesto lavorativo in continua evoluzione, riconosciamo il valore dell'inclusione come paradigma operativo da praticare quotidianamente attraverso scelte concrete, relazioni rispettose e formazione continua. Le persone che costituiscono la nostra organizzazione rappresentano la nostra principale risorsa: la valorizzazione della diversità, il lavoro di squadra e la coesione sono pilastri fondamentali che amplificano le competenze e arricchiscono le soluzioni e gli approcci aziendali.

In conformità con la prassi **UNI/PdR 125:2022**, il nostro impegno per la Diversity, Equity & Inclusion (DEI) e la Parità di Genere si integra pienamente nella strategia aziendale, trasformando i valori in obiettivi misurabili e tracciabili e applicando politiche, processi e pratiche di governance inclusive nelle sei aree previste dallo standard: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita e inclusione delle donne, Equità remunerativa, Genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente politica è adottata in conformità ai seguenti riferimenti normativi internazionali e nazionali, che ci impegniamo a rispettare e a divulgare attivamente:

- Agenda 2030 ONU – Obiettivo 5 – Gender Equality
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019
- Gender Equality Strategy europea
- Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021–2026

I principi della presente politica sono inoltre allineati con il Codice Etico dell'organizzazione, che racchiude i valori di riferimento nelle attività aziendali: correttezza, onestà, lealtà, rispetto, equità, imparzialità e non discriminazione, valorizzazione delle risorse umane e tutela del lavoratore.

3 PRINCIPI GUIDA

Nel perseguire la piena parità di genere e il rispetto dei valori di DEI, l'organizzazione si ispira ai seguenti principi:

- **Equità:** garantire a ogni persona le stesse opportunità, riconoscendo e compensando le differenze di partenza
- **Trasparenza:** comunicare in modo aperto e responsabile obiettivi, processi e risultati
- **Benessere:** promuovere ambienti di lavoro sicuri, sani e rispettosi
- **Valorizzazione delle identità e delle diversità:** riconoscere come risorsa ogni differenza di genere, età, nazionalità, orientamento sessuale, disabilità, background culturale
- **Rispetto reciproco e tutela della persona:** adottare una posizione di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione o violenza
- **Responsabilità condivisa:** coinvolgere tutti i livelli dell'organizzazione nel perseguimento degli obiettivi DEI
- **Meritocrazia:** fondare ogni valutazione esclusivamente su competenze, capacità e risultati

PARITÀ DI GENERE	UNI PDR 125:2022
POLITICA DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION (DEI) & PARITÀ DI GENERE	Codice: M52.0-2 Rev. 0

4 OBIETTIVI GENERALI

L'organizzazione persegue i seguenti obiettivi strategici, in un'ottica di miglioramento continuo:

- Sostenere a tutti i livelli una cultura basata sul rispetto reciproco, la valorizzazione delle diversità e le pari opportunità, promuovendo ambienti in cui ogni persona si senta rispettata e valorizzata
- Aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, garantendo condizioni eque tra uomini e donne
- Ridurre il divario retributivo tra uomini e donne
- Promuovere la parità tra uomo e donna nei processi decisionali e negli organi di governance
- Contrastare ogni forma di discriminazione, violenza e molestia
- Estendere l'impegno verso la sostenibilità sociale oltre il perimetro aziendale, coinvolgendo attivamente gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione

5 AMBITI DI INTERVENTO

5.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE

In fase di recruiting viene garantito un approccio equo e neutro rispetto al genere, privo di bias e stereotipi, che valorizzi esclusivamente i requisiti lavorativi richiesti e l'esperienza nella scelta dei candidati. Non vengono poste domande inerenti al matrimonio, alla responsabilità di cura o alla gravidanza. Le procedure di selezione sono strutturate per minimizzare l'influenza degli unconscious bias.

5.2 GESTIONE DELLA CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Viene posta particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo e di promozione, garantendo accesso equo ai percorsi di carriera basati esclusivamente su capacità personali, competenze e valutazione oggettiva delle prestazioni, a prescindere dal genere. La partecipazione ai percorsi di formazione e sviluppo professionale è equa e paritaria per tutte le persone.

5.3 EQUITÀ RETRIBUTIVA

La politica di remunerazione è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, basata sulla valutazione delle posizioni neutrale rispetto al genere. Le retribuzioni vengono monitorate periodicamente per individuare e ridurre eventuali disparità di genere (gender pay gap).

5.4 GENITORIALITÀ E CURA

Viene garantito che tutte le persone siano informate e consapevoli degli strumenti disponibili, promuovendo una cultura in cui la genitorialità sia riconosciuta, valorizzata e sostenuta indipendentemente dal genere. I congedi parentali sono accessibili a tutte le persone. L'organizzazione si impegna a supportare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza per maternità, paternità, malattia o assistenza, assicurando che il rientro avvenga in modo consapevole, costruttivo e senza alcuna discriminazione. Viene dato sostegno anche alle persone nel ruolo di caregiver.

5.5 CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Vengono sviluppate azioni concrete per migliorare il work-life balance in tutte le fasi della vita personale e professionale, attraverso modalità di lavoro flessibile non penalizzanti e con tempi compatibili rispetto ai ruoli e agli obiettivi assegnati. Le responsabilità familiari sono riconosciute come una ricchezza, non un limite. Strumenti di welfare integrano e supportano questo impegno.

PARITÀ DI GENERE	UNI PDR 125:2022
POLITICA DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION (DEI) & PARITÀ DI GENERE	Codice: M52.0-2 Rev. 0

5.6 PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO E MOLESTIA

L'organizzazione promuove il rispetto reciproco e adotta una posizione di tolleranza zero verso ogni forma di molestia fisica, verbale, digitale, sessuale o psicologica, verso ogni abuso, minaccia o intimidazione o qualsiasi comportamento che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone. Vengono promossi percorsi di formazione e sensibilizzazione. Particolare attenzione è posta al linguaggio utilizzato, sensibilizzando a una comunicazione rispettosa e neutrale.

6 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La formazione sui temi DEI e della parità di genere è parte integrante del piano annuale di sviluppo e coinvolge progressivamente tutto il personale, a prescindere dal ruolo e senza distinzioni di genere. I temi trattati includono:

- Eliminazione di pregiudizi e stereotipi di genere
- Consapevolezza degli unconscious bias
- Tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione
- Sviluppo di una leadership inclusiva
- Principi della UNI/PdR 125:2022

L'organizzazione si impegna a diffondere la Politica DEI e di Parità di Genere con gli stakeholder interni ed esterni tramite azioni di informazione, sensibilizzazione ed engagement, utilizzando un linguaggio non discriminatorio, responsabile e privo di stereotipi. Anche nelle attività di marketing, pubblicità ed eventi pubblici viene promossa una comunicazione che rispecchi autenticamente la diversità, garantendo equa rappresentanza nei panel e sostenendo progetti che valorizzino l'empowerment femminile.

7 FORNITORI, COLLABORATORI E PARTNER

L'organizzazione seleziona collaboratori, fornitori e partner per la loro professionalità e affinità con i propri valori, indipendentemente da provenienza, età, genere, orientamento sessuale, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale. Li incoraggia attivamente ad adottare principi analoghi nei propri contesti, estendendo così l'impatto della presente politica oltre il perimetro aziendale.

8 CANALI DI SEGNALAZIONE

Sono istituiti appositi canali riservati affinché tutte le persone possano segnalare, in modo sicuro e senza timore di ritorsioni, situazioni non in linea con i principi della presente politica. Le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza e gestite secondo le procedure interne dedicate.

9 GOVERNANCE E MONITORAGGIO

L'Alta Direzione assume un impegno diretto nell'attuazione della presente politica, garantendo le risorse necessarie e definendo obiettivi misurabili con revisione almeno annuale, i cui esiti sono comunicati in modo trasparente agli stakeholder. A tal fine:

- Viene individuata una figura Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG)
- Viene istituito un Comitato Guida bilanciato per genere e funzioni, composto da rappresentanti dell'Alta Direzione, della funzione HR e delle funzioni operative
- Gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022 forniscono le informazioni necessarie per determinare e monitorare i progressi verso gli obiettivi prefissati

PARITÀ DI GENERE	UNI PDR 125:2022
POLITICA DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION (DEI) & PARITÀ DI GENERE	Codice: M52.0-2 Rev. 0

- Viene garantita equa rappresentanza di genere tra i relatori di panel, tavole rotonde ed eventi in cui l'organizzazione è coinvolta

La presente politica, insieme alle politiche e procedure collegate (Piano Strategico, Formazione e Comunicazione), non è un documento statico, ma contiene impegni in continua evoluzione. È soggetta a revisione costante – in occasione di audit interno, riesame della direzione, o secondo necessità – per valutare eventuali modifiche sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi.

10 DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica DEI e di Parità di Genere è comunicata a tutto il personale e alle parti interessate tramite comunicazione interna ed è oggetto di formazione e sensibilizzazione, con particolare attenzione a vertici e responsabili. La stessa è pubblicata sul sito aziendale.

Tutti i livelli dell'organizzazione sono coinvolti e responsabilizzati nel raggiungimento degli obiettivi fissati, promuovendo in prima persona una cultura inclusiva.

Data: 24/04/2026

La Direzione
Martino Giuseppe Ormesani

DocuSigned by:



F6EAF89612949C...