

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	ALL-01 Rev 0 del 15/01/2026
---	--	---

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli impegni della nostra Organizzazione

Al fine di sostenere i valori fondamentali per la tutela dell'integrità morale e delle eguali opportunità nel rispetto dei principi della UNI PdR 125/2022, oltre all'implementazione del Codice Etico quale carta fondamentale dei diritti e doveri per la definizione delle responsabilità etico-sociali di ogni componente dell'organizzazione aziendale, la nostra organizzazione, certificata UNI EN ISO 9001 e accreditata presso la Regione Emilia-Romagna intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne all'interno dell'azienda.

In tal senso, l'organizzazione intende promuovere la valorizzazione delle diversità presenti nei diversi ruoli aziendali e mantenere processi orientati allo sviluppo dell'empowerment femminile e, più in generale, della persona nell'ambito delle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Valorizzazione economica
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle persone presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della persona nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Valorizzazione economica
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	ALL-01 Rev 0 del 15/01/2026
---	--	---

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle persone presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

SELEZIONE DELLE RISORSE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli apicali e i responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di selezione deve prevedere una valorizzazione economica non influenzata dal genere

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere e la crescita professionale rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	ALL-01 Rev 0 del 15/01/2026
---	--	---

- L'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco dei collaboratori dall'organizzazione sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere

VALORIZZAZIONE ECONOMICA

La nostra organizzazione, in fase di selezione e durante tutta la carriera dei collaboratori intende assicurare l'equità economica a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche dei compensi, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La valorizzazione economica delle persone è definita in relazione al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate, alle competenze espresse e al contributo apportato all'organizzazione, secondo criteri improntati a equità, trasparenza e neutralità rispetto al genere.
- Eventuali riconoscimenti aggiuntivi, anche sotto forma di benefit, premi o altre forme di valorizzazione, sono attribuiti sulla base di criteri oggettivi, documentati e coerenti con i risultati conseguiti e con il valore generato nello svolgimento delle attività professionali.
- L'organizzazione si impegna a garantire la trasparenza dei criteri adottati per la valorizzazione economica, l'accesso equo alle misure di welfare e la possibilità, per tutto il personale, di segnalare eventuali situazioni percepite come non coerenti con i principi di equità, inclusione e pari opportunità.

GENITORIALITÀ e CURA

La nostra organizzazione intende promuovere una cultura del lavoro attenta alla genitorialità e alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita personale, favorendo condizioni organizzative che non costituiscano ostacolo alla maternità, alla paternità e, più in generale, alle responsabilità di cura.

In tale prospettiva, l'organizzazione si impegna a sostenere le persone nei diversi momenti legati alla genitorialità, anche attraverso iniziative di informazione, sensibilizzazione e accompagnamento prima, durante e dopo i periodi di assenza o di rientro al lavoro.

Particolare attenzione viene rivolta alla promozione di modalità organizzative flessibili, ove compatibili con le esigenze aziendali, al mantenimento del coinvolgimento professionale delle persone interessate e alla valorizzazione del loro percorso di crescita e continuità lavorativa.

L'organizzazione promuove inoltre iniziative orientate a supportare le persone che svolgono funzioni di cura o caregiver, favorendo un ambiente inclusivo, rispettoso e attento ai bisogni individuali e familiari.



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ALL-01
Rev 0 del 15/01/2026

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	ALL-01 Rev 0 del 15/01/2026
---	---	--

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	15/01/2026
Autore	RSGP
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	DIR