

PRINCIPI GENERALI

La presente Politica definisce l'impegno dell'Organizzazione nel promuovere concretamente la parità di genere e le pari opportunità attraverso misure culturali, organizzative e gestionali coerenti con la UNI/PdR 125:2022. L'obiettivo è integrare la parità di genere nei processi aziendali, misurare i risultati tramite indicatori specifici, colmare eventuali divari e generare un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo. In particolare, la Politica si propone di:

- sostenere, a tutti i livelli, la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco, sull'inclusione e sull'equità, valorizzando le diversità per favorire la piena espressione del potenziale di ciascuna persona e contribuire allo sviluppo dell'Organizzazione;
- garantire, nello svolgimento delle attività lavorative quotidiane, rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni collaboratore e collaboratrice;
- favorire un corretto equilibrio tra vita lavorativa e vita personale, indipendentemente dal genere e da altri aspetti identitari;
- riconoscere e valorizzare la genitorialità, per mamme e papà, come momento significativo nella vita personale e professionale, promuovendo il sostegno a tutte le persone che vivono questa esperienza, indipendentemente dal ruolo ricoperto;
- riconoscere e sostenere il ruolo di chi si prende cura di familiari o persone fragili, valorizzando questa esperienza nella vita personale e lavorativa, a prescindere dal ruolo o dalla posizione ricoperta.
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, con attenzione particolare a quelle legate al genere e alla condizione genitoriale e di assistenza a familiari.
- promuovere la parità di genere e di pari opportunità, non solo legate al genere, anche fuori dai confini aziendali, nell'ambito dei rapporti con clienti e fornitori, comunità e territorio con cui l'organizzazione opera.
- definire, attuare e riesaminare periodicamente un Piano Strategico per la parità di genere, con obiettivi misurabili, responsabilità assegnate, tempi di attuazione e indicatori di monitoraggio coerenti con le aree previste dalla UNI/PdR 125:2022.

L'Organizzazione si impegna quindi a tutelare i valori di dignità, equità e inclusività, riconoscendo, rispettando e valorizzando le diversità delle persone e supportando l'empowerment femminile. Tale impegno riguarda l'intero ciclo di vita lavorativo: selezione, assunzione, formazione, sviluppo professionale, valutazione, remunerazione, accesso ai ruoli di responsabilità, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. L'Organizzazione ritiene fondamentale la promozione delle pari opportunità e di una cultura dell'inclusione per il benessere delle proprie persone e dell'azienda stessa, a prescindere dal Paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica o stile personale.

Si intende promuovere un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia, al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona possa sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale. L'Organizzazione si impegna inoltre a migliorare costantemente la cultura del rispetto e della parità, sia al proprio interno che nelle relazioni con gli stakeholder. 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.

La presente Politica è rivolta a tutto il personale e ai principali stakeholder, con l'obiettivo di migliorare i propri processi a partire dal rafforzamento delle procedure di sistema già esistenti e dall'adozione di nuove misure. Il sistema di gestione per la parità di genere prevede la pianificazione, l'attuazione, il monitoraggio e il riesame delle azioni, anche mediante l'utilizzo di indicatori di prestazione e la valutazione del miglioramento nel tempo. Le strategie di miglioramento riguardano i seguenti ambiti:

- Cultura e strategia: promozione di un ambiente favorevole all'inclusione e alla parità di genere, con obiettivi, comunicazione e formazione coerenti con i valori dichiarati;
- Governance: la Direzione definisce un sistema per garantire l'inclusività e per individuare e affrontare eventuali criticità, con il coinvolgimento del Comitato Guida;
- Processi HR: introduzione di processi che delineino le diverse fasi che caratterizzano il "ciclo di vita" del dipendente all'interno dell'azienda, basati su principi di inclusione, trasparenza e rispetto delle diversità;
 - 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.

- Opportunità di crescita e inclusione: valorizzazione delle competenze e delle possibilità di carriera nel rispetto dell'equità, con attenzione alla presenza equilibrata nei ruoli decisionali e di responsabilità;
- Equità retributiva: garantire che donne e uomini ricevano, a parità di ruolo, responsabilità, competenze e prestazioni, un trattamento economico equo, verificando periodicamente l'eventuale presenza di differenze retributive legate al genere e adottando le necessarie azioni correttive;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: implementazione delle politiche di supporto al personale nelle responsabilità genitoriali, familiari e di cura, promuovendo strumenti di flessibilità e pari accesso alle misure disponibili.

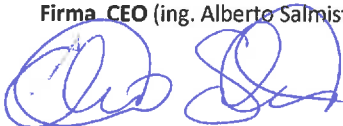
L'Organizzazione intende favorire l'inclusione nel contesto lavorativo di persone appartenenti a ogni genere, cultura, credo religioso e provenienza, puntando a superare il concetto stesso di diversità attraverso un linguaggio e una cultura pienamente inclusivi.

Infine, l'Organizzazione adotta un sistema di monitoraggio periodico, supervisionato dal Comitato Guida, per garantire la coerenza e l'efficacia delle azioni in materia di parità e per favorire un clima interno positivo e relazioni professionali fondate sul rispetto e sulla valorizzazione reciproca. Il monitoraggio comprende la raccolta e l'analisi dei dati pertinenti, il riesame degli obiettivi, la verifica dell'efficacia delle azioni intraprese, la gestione di eventuali scostamenti e la definizione di nuove azioni di miglioramento continuo.

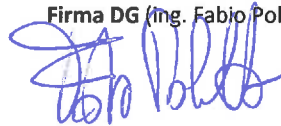
Il presente documento è reso noto a tutto il personale tramite emissione, diffusione e affissione permanente negli ambienti di lavoro. La Politica è inoltre comunicata, per quanto pertinente, agli stakeholder esterni e resa disponibile alle persone interessate, in coerenza con gli obiettivi del sistema di gestione per la parità di genere. Si richiede a tutto il personale di familiarizzare con la documentazione del sistema e con l'impegno al miglioramento continuo.

La Direzione

Firma CEO (ing. Alberto Salmistraro)



Firma DG (ing. Fabio Poletto)



Comitato Guida

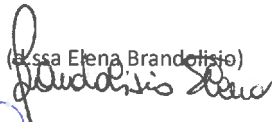
CEO (ing. Alberto Salmistraro)



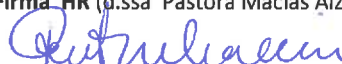
DG (ing. Fabio Poletto)



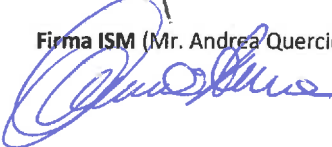
Firma CFO (d.ssa Elena Brandolinio)



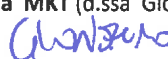
Firma HR (d.ssa Pastora Macias Alzola)



Firma ISM (Mr. Andrea Quercioli)



Firma MKT (d.ssa Gloria Zurlo)



Data: 06/07/2026