

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)

### Premessa

L'Organizzazione riconosce la parità di genere come un principio fondamentale e come un fattore strategico per la crescita sostenibile, la valorizzazione delle persone e il miglioramento continuo delle proprie prestazioni. La diversità e l'inclusione rappresentano elementi essenziali per creare un ambiente di lavoro equo, rispettoso e capace di favorire il contributo di tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Con la presente Politica, l'Organizzazione esprime il proprio impegno formale a promuovere pari opportunità, a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta e a garantire condizioni di lavoro fondate sul rispetto, sulla dignità e sull'equità, in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022 e con la normativa vigente.

Riferimenti normativi e di sistema

La Politica si fonda sui principi sanciti dalla Costituzione Italiana, dalla normativa nazionale e internazionale in materia di pari opportunità e tutela del lavoro, nonché sugli standard volontari di riferimento in ambito di responsabilità sociale, gestione delle risorse umane e inclusione. Essa si integra pienamente con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere e con le altre policy e procedure aziendali, costituendone un elemento essenziale di indirizzo e di governance.

### Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutto il personale dell'Organizzazione, a prescindere dalla tipologia contrattuale, nonché ai collaboratori, ai soggetti che operano per conto dell'Organizzazione e, per quanto applicabile, ai partner e ai fornitori. L'Organizzazione si impegna a promuovere il rispetto dei principi qui espressi anche lungo la propria catena del valore.

### Impegno della Direzione e governance

La Direzione assume un ruolo attivo e responsabile nella promozione della parità di genere, assicurando che tali principi siano integrati nella strategia aziendale, nei processi decisionali e nella cultura organizzativa. A tal fine, l'Organizzazione ha istituito un sistema di governance dedicato, affidando al Comitato PdR la responsabilità del presidio, del monitoraggio e del miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La Direzione garantisce che ruoli e responsabilità siano chiaramente definiti, che le risorse necessarie siano messe a disposizione e che il sistema sia periodicamente riesaminato per valutarne efficacia, adeguatezza e coerenza con il contesto interno ed esterno.

### Gestione delle risorse umane e pari opportunità

L'Organizzazione si impegna a garantire equità e imparzialità in tutte le fasi del ciclo di gestione delle risorse umane, dalla selezione all'assunzione, dalla formazione allo sviluppo professionale, fino alla valutazione delle prestazioni e alla progressione di carriera. Le decisioni sono adottate sulla base di criteri oggettivi, trasparenti e documentabili, con l'obiettivo di prevenire stereotipi, bias e qualsiasi forma di discriminazione.

Particolare attenzione è rivolta alla promozione dell'accesso equo alle opportunità di crescita e sviluppo, favorendo la valorizzazione delle competenze e del merito e contrastando fenomeni di segregazione orizzontale e verticale.

### Equità retributiva

L'Organizzazione riconosce l'equità retributiva come elemento centrale della parità di genere e si impegna a

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di genere PdR125	
PdR - POL	01	03.03.2026	Politica Parità di Genere	
Tutti i diritti riservati - All rights reserved			1/2	
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.				

garantire parità di trattamento economico a parità di ruolo, responsabilità e competenze. Il sistema retributivo è basato su criteri oggettivi e trasparenti ed è oggetto di monitoraggio periodico, includendo l'analisi del gender pay gap e delle componenti variabili e premiali.

Eventuali scostamenti rilevati sono analizzati dalla Direzione al fine di valutarne le cause e definire azioni correttive o di miglioramento, nel rispetto dei principi di equità e sostenibilità.

#### **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

L'Organizzazione promuove un equilibrio sostenibile tra vita professionale e vita privata, tutelando la maternità, la paternità e le situazioni di cura familiare. Sono favoriti strumenti di flessibilità organizzativa compatibili con le esigenze aziendali, nel rispetto della normativa vigente, assicurando che l'utilizzo di tali strumenti non comporti penalizzazioni dirette o indirette sul piano professionale o retributivo.

#### **Prevenzione di discriminazioni, molestie e violenze**

L'Organizzazione adotta un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza sul luogo di lavoro. È garantita la disponibilità di canali di segnalazione adeguati e la tutela della riservatezza delle persone coinvolte. Comportamenti non conformi ai principi della presente Politica sono gestiti secondo le procedure aziendali e, ove necessario, sanzionati.

#### **Monitoraggio e miglioramento continuo**

L'efficacia della presente Politica è garantita attraverso la definizione e il monitoraggio di indicatori di parità di genere, la valutazione dei rischi e delle opportunità connesse, nonché il riesame periodico del Sistema di Gestione per la Parità di Genere nell'ambito del Riesame della Direzione. Gli obiettivi e le azioni di miglioramento sono definiti e aggiornati attraverso il Piano Strategico, in un'ottica di miglioramento continuo.

#### **Comunicazione, diffusione e riesame**

La Politica per la Parità di Genere è approvata dalla Direzione, diffusa a tutto il personale e resa disponibile alle parti interessate. Essa è soggetta a riesame periodico per garantirne l'adeguatezza e l'allineamento all'evoluzione normativa, organizzativa e strategica dell'Organizzazione.

Codice Documento	Rev	Data	Sistema di gestione Parità di genere PdR125
<b>PdR - POL</b>	<b>01</b>	<b>03.03.2026</b>	<b>Politica Parità di Genere</b>
Tutti i diritti riservati - All rights reserved			2/2
La versione in vigore del presente documento risiede sul server; se non altrimenti specificato, le copie cartacee devono intendersi non controllate.			