

	Politica per la parità di genere	MG 6.1
		Rev. 0
		Data: 18.09.2026

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere, a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il comitato Guida e in conformità alla UNI PdR 125.2022, riporta di seguito il proprio impegno.

Miglioramento, governance, cultura e strategia

- Una revisione periodica della presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;
- L'individuazione di obiettivi all'interno di un piano strategico opportunamente monitorato, al fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
- Adeguate presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione o per cogliere suggerimento rispetto ai temi, anche in modalità anonima;
- Sensibilizzazione di tutti gli stakeholder, interni ed esterni all'organizzazione, all'utilizzo di comportamenti e linguaggi inclusivi;
- Formazione a tutti i livelli rispetto al gender diversity, agli stereotipi ed al linguaggio inclusivo.
- Che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- Il rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza all'interno dell'organizzazione e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- L'individuazione ed il conseguente monitoraggio periodico e costante di indicatori di processo appartenenti a diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;

Gestione del personale e delle carriere

- Procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- Organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- Opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;
- Il divieto, durante lo svolgimento di colloqui volti all'assunzione di nuove risorse, di porre domande inerenti alla vita matrimoniale e familiare ovvero ad eventuali progetti del candidato/a relativi alla propria sfera personale di vita privata;
- che le descrizioni della mansione da assumere sono neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;

Opportunità di crescita

- La partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- Politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- Processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- Il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- L'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;

Equità remunerativa

- La tutela dell'equità remunerativa per genere, garantendo l'impegno per promuovere un'equa retribuzione basata solamente su valutazione neutre ed oggettive rispetto al genere;
- L'informazione ai/alle dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus;

	Politica per la parità di genere	MG 6.1
		Rev. 0
		Data: 18.09.2026

Tutela della genitorialità e conciliazione vita e lavoro

- Previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, valutando l'attività in smart working e/o altre forme di lavoro flessibile.
- Il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, a tutela della relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità e paternità;
- Una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
- Politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare;
- Programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- Meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;

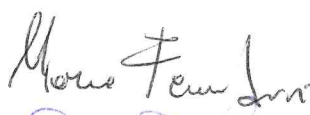
Luogo e Data, Collecchio (PR), 18.09.2026

La Direzione



 Mario Fenucci

Il comitato guida



 Marta Gargiolo