

	Documento 5.2-02 sistema di gestione parità di genere	
	Politica per la parità di Genere	
	Rev. 00 del 03/03/2025	Pag 1 di 2

1. Visione e Impegno Strategico

La nostra organizzazione riconosce che la valorizzazione delle differenze e l'equità di trattamento sono elementi chiave per una crescita sostenibile, responsabile e innovativa. Ci impegniamo a creare un contesto professionale che garantisca pari opportunità, rimuova ogni forma di discriminazione basata sul genere e favorisca la partecipazione attiva e consapevole di tutte le persone, indipendentemente dalla loro identità o espressione di genere.

L'obiettivo non è solo garantire uguaglianza formale, ma generare condizioni di equità sostanziale, capaci di incidere positivamente sul benessere organizzativo, sull'efficacia dei processi e sulla reputazione aziendale.

2. Finalità e Campo di Applicazione

La presente politica si applica a **tutte le funzioni aziendali**, alle **pratiche di gestione del personale** e alle **relazioni con le parti interessate**. In particolare, trova attuazione nei seguenti ambiti:

- Selezione, assunzione, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane;
- Valutazione delle performance e definizione delle politiche retributive;
- Comunicazione istituzionale, interna ed esterna;
- Condizioni di lavoro, conciliazione vita-lavoro e gestione dei congedi;
- Accesso a opportunità di formazione e avanzamento professionale.

3. Architettura di Governo e Responsabilità

Per assicurare la coerenza e l'efficacia delle azioni intraprese, l'organizzazione ha definito una **struttura di governance** composta da:

- **La Direzione**, che assume la responsabilità ultima della politica e ne garantisce l'integrazione nei processi decisionali strategici;
- **Un Referente per la Parità di Genere**, nominato dalla Direzione e dotato di adeguate competenze, incaricato di coordinare il piano operativo e monitorarne l'attuazione;
- **Un Comitato Guida**, con funzione consultiva e di supporto, composto da rappresentanti delle diverse funzioni aziendali, incluso il settore HR.

4. Piano Operativo e Obiettivi Misurabili

La politica è accompagnata da un **Piano d'Azione pluriennale**, che definisce:

- Obiettivi specifici, misurabili e temporalmente definiti;
- Azioni concrete suddivise per area di intervento;
- Risorse dedicate (umane, economiche e strumentali);
- Indicatori di monitoraggio (KPI) per la valutazione dei risultati.

L'avanzamento delle attività è oggetto di rendicontazione periodica e integrato nel sistema di gestione aziendale.

5. Comunicazione, Formazione e Cultura Aziendale

Comunicazione interna ed esterna

La politica e le relative iniziative vengono comunicate a tutti i livelli aziendali attraverso canali strutturati (intranet, newsletter, bacheche digitali) e condivise con le parti interessate esterne (clienti, fornitori, stakeholder) tramite i mezzi più appropriati (sito web, report di sostenibilità, eventi pubblici).

Formazione e sensibilizzazione

Sono previsti programmi di formazione obbligatoria e periodica su tematiche di inclusione, stereotipi di genere, leadership equa, bias inconsci e linguaggio inclusivo, rivolti a tutto il personale e con moduli specifici per ruoli manageriali.

L'obiettivo è trasformare la cultura aziendale in un sistema di valori condiviso e autenticamente inclusivo.

Data 03/03/2025	Firma 
--------------------	---

	Documento 5.2-02 sistema di gestione parità di genere	
	Politica per la parità di Genere	
	Rev. 00 del 03/03/2025	Pag 2 di 2

6. Monitoraggio, Riesame e Miglioramento Continuo

Il livello di attuazione della politica viene verificato attraverso:

- Audit interni e valutazioni periodiche;
- Analisi dei KPI definiti nel piano operativo;
- Raccolta strutturata di feedback da parte del personale, anche in forma anonima;
- Indagini di clima organizzativo e focus group.

I risultati vengono riesaminati dalla Direzione, che promuove azioni correttive o migliorative, aggiornando la politica in base a evoluzioni normative, cambiamenti organizzativi e nuove istanze sociali.

7. Impegno Concreto e Valore Sociale

Questa politica rappresenta un pilastro del nostro approccio alla sostenibilità sociale e all'etica d'impresa. Lavoriamo ogni giorno affinché la parità di genere non sia solo un obiettivo da raggiungere, ma un valore fondante della nostra identità aziendale.

Siamo convinti che un ambiente di lavoro realmente equo e inclusivo contribuisca a migliorare la qualità delle relazioni, la produttività e il senso di appartenenza, creando valore duraturo per le persone, l'organizzazione e la collettività.

Data 03/03/2025	Firma 
--------------------	--