VESSIAIMPIANTI DI VESSIA MARCO

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Sistema di Gestione Integrato conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022

1. Principi Generali e Dichiarazione d'Impegno

VESSIAIMPIANTI DI VESSIA MARCO è costantemente impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone. A tal fine, la nostra azienda si è dotata di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere integrato, operante secondo le linee guida della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

L'organizzazione persegue un approccio basato sulla massima imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione — diretta o indiretta, multipla e interconnessa — legata a genere, età, orientamento ed identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, appartenenza sociale o fede religiosa. Inoltre, promuove attivamente le condizioni necessarie a rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che possano limitare la piena espressione ed il completo sviluppo delle persone all'interno dell'azienda.

Come stabilito nello scopo del Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022, VESSIAIMPIANTI intende assicurare la parità di genere relativamente alla presenza ed alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione, valorizzando le diversità nei vari ruoli e mantenendo processi idonei a sviluppare l'empowerment femminile nelle attività aziendali. Lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità costituisce per l'azienda un primario fattore di crescita e competitività di business.

In tale ambito, VESSIAIMPIANTI DI VESSIA MARCO si impegna da sempre a:

- Creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui si celebri l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team venga pienamente riconosciuto e valorizzato;
- Assicurare che tutte le persone siano trattate con dignità e rispetto, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestia (comprese le molestie sessuali) o maltrattamento sul posto di lavoro o in contesti lavorativi, adottando opportune misure disciplinari verso i trasgressori;
- Incoraggiare chiunque reputi di essere stato soggetto a discriminazioni, intimidazioni o molestie a segnalare tempestivamente le proprie preoccupazioni, garantendo la piena tutela da qualsiasi potenziale ritorsione;
- Esaminare e revisionare regolarmente le pratiche aziendali relative alla selezione, assunzione e sviluppo professionale, affinché l'equità rimanga un principio costantemente applicato.

Tutte le decisioni concernenti la selezione, l'assunzione, le promozioni, le politiche retributive, la formazione e le condizioni generali di lavoro sono assunte esclusivamente in base alle attitudini, alle competenze ed al merito individuale, indipendentemente dall'età, etnia, sesso, provenienza geografica, religione, disabilità, orientamento o identità di genere. Gli obiettivi prioritari risiedono nel contrasto alla violenza di genere, nel superamento degli stereotipi sessisti, nel colmare il divario occupazionale e nel conseguimento del bilanciamento di genere nei processi decisionali.

2. Politiche Specifiche per la Parità di Genere

Sulla base dell'analisi dei propri processi aziendali, l'organizzazione ha definito specifici criteri e principi guida volti a colmare gli eventuali divari esistenti ed a soddisfare i requisiti prescritti dagli indicatori della UNI/PdR 125:2022:

• Selezione e Assunzione (Recruitment)

- Conduzione di selezioni ed annunci di lavoro strutturati in maniera del tutto neutrale rispetto al genere;
- Criteri di selezione focalizzati esclusivamente su requisiti oggettivi: professionalità, competenze, specializzazione ed esperienza;

- Divieto assoluto di rivolgere domande vertenti su stato coniugale, gravidanza, pianificazione familiare o responsabilità genitoriali;
- Valutazione e promozione dell'equilibrio di genere all'interno della compagine dell'organico aziendale;
- Promozione di un bilanciamento equo ed equilibrato di genere nei ruoli apicali, dirigenziali e di responsabilità;
- Definizione di trattamenti retributivi d'ingresso correlati alla posizione ed alle responsabilità, privi di qualsivoglia influenza di genere.

• Gestione della Carriera e Sviluppo

- Progressione di carriera vincolata unicamente al merito ed ai risultati conseguiti dalla persona, a prescindere dal genere;
- Progettazione neutrale dei percorsi formativi e di crescita professionale;
- Accessibilità e trasparenza garantite per tutti i percorsi di carriera, monitorando il mantenimento degli equilibri di genere;
- Garantismo di un ambiente di lavoro idoneo (tecnologicamente e fisicamente) ad assicurare benessere, sicurezza ed espressività delle risorse;
- Piani di formazione continua volti allo sviluppo delle competenze ed al ripristino di eventuali squilibri nelle posizioni di leadership.

• Equità Salariale (Equal Pay)

- Garantismo della parità retributiva per mansioni di pari valore lungo l'intero percorso professionale;
- Criteri documentati e trasparenti per la determinazione della retribuzione base, dei premi di risultato e dei benefit, accessibili a tutto lo staff;
- Attribuzione dei premi di risultato e benefit fondata rigorosamente sul raggiungimento degli obiettivi aziendali ed individuali;
- Diritto garantito a ciascun lavoratore/lavoratrice di segnalare eventuali disparità o anomalia salariale.

• Genitorialità e Cura

- Supporto attivo alla maternità e paternità con iniziative mirate a favorire il bilanciamento tra vita lavorativa e impegni familiari;
- Attuazione di programmi di informazione, contatto ed accompagnamento al rientro per facilitare il reinserimento lavorativo;
- Promozione attiva dell'utilizzo del congedo di paternità per l'intero periodo previsto dalle norme vigenti;
- Adozione di strumenti di flessibilità e conciliazione (es. lavoro agile/smart working).

• Conciliazione dei Tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

- Misure di conciliazione rivolte all'intera popolazione aziendale senza alcuna distinzione di genere;
- Disponibilità ad adottare contratti a tempo parziale (part-time), orari flessibili e modalità di smart working per le mansioni compatibili;
- Garantismo dei collegamenti telematici per il personale operante all'esterno per consentire lo svolgimento del lavoro e la partecipazione alle riunioni.

• Academy ed Eventi

- Equa rappresentanza di genere garantita nei ruoli di relatore/relatrice in tavole rotonde, convegni ed eventi scientifici o di settore;
- Promozione di iniziative, eventi e pubblicazioni (sul sito aziendale e sui canali social) focalizzati sulla parità di genere e l'inclusione.

• Formazione e Sviluppo Professionale

- Garantismo di pari opportunità di sviluppo in conformità a standard trasparenti ed unbroken di gestione delle prestazioni;
- Privilegio attivo delle relazioni e dei rapporti commerciali verso fornitori e partner parimenti impegnati sui temi della Diversità e Inclusione.

3. Governance, Presidio e Revisione Periodica

Per garantire l'efficace attuazione ed il costante presidio del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022), VESSIAIMPIANTI DI VESSIA MARCO ha definito la seguente struttura di Governance:

- Responsabile del Sistema di Gestione (RSGPDR): risorsa competente formalmente incaricata della gestione del sistema D&I (ruolo affidato alla Dott.ssa Savino Maria Grazia);
- Comitato di Guida D&I: organo di presidio permanente composto dalla Direzione Aziendale (DIR), dalla funzione Risorse Umane (HR) e dal RSGPDR;
- Revisione Periodica: riesame annuale della presente Politica da parte della Direzione per valutarne la validità, la coerenza con l'organizzazione aziendale e l'efficacia strategica;
- Comunicazione e Diffusione: capillare divulgazione della Politica a tutto il personale ed alle parti interessate mediante affissione nei locali aziendali, pubblicazione sul sito web ufficiale ed eventuale invio tramite intranet.

Data di approvazione: 24/10/2025

Il Comitato Guida Parità di Genere

L'Amministratore — Responsabile RSGPDR

Vessia Marco — Savino Maria Grazia