

	Politica per la parità di genere	MOD-01	Pagina 1 di 4
		Rev. 00	Data: 30-05-2025

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

La nostra organizzazione si impegna a garantire pari opportunità e a promuovere la crescita professionale delle donne all'interno dell'azienda, come previsto dallo scopo del sistema di gestione.

Crediamo che la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile siano fattori fondamentali per la qualità del lavoro, per l'innovazione e per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione. Per questo, adottiamo processi e pratiche volte a favorire un ambiente inclusivo, equo e capace di riconoscere e sviluppare il talento di tutte le persone.

Il nostro impegno si traduce in azioni concrete e misurabili nelle aree indicate dalla UNI PdR 125:2022:

1. **Cultura e strategia** – diffusione di valori e comportamenti inclusivi;
2. **Governance** – definizione di responsabilità e obiettivi chiari sulla parità di genere;
3. **Processi HR** – selezione, formazione e sviluppo basati su criteri equi e trasparenti;
4. **Opportunità** – sostegno alla crescita professionale e all'accesso a ruoli di responsabilità;
5. **Equità remunerativa** – impegno a garantire parità salariale a parità di ruolo e competenze;
6. **Genitorialità** – promozione della conciliazione vita-lavoro e del sostegno alla genitorialità.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo l'organizzazione.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di porre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione e assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

	Politica per la parità di genere	MOD-01	Pagina 2 di 4
		Rev. 00	Data: 30-05-2025

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti di seguito illustrati.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti da UNI PdR 125:2022.

POLITICHE

SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione adotta processi di selezione e assunzione ispirati a criteri di equità, trasparenza e valorizzazione del merito, impegnandosi a garantire pari opportunità a tutte le persone. In particolare, ci impegniamo a rispettare i seguenti principi:

- **Neutralità di genere** – la selezione delle persone candidate deve essere condotta senza alcuna discriminazione legata al genere;
- **Merito e competenze** – i criteri di scelta si basano esclusivamente su professionalità, competenze, specializzazione ed esperienza;
- **Tutela delle persone** – il processo di selezione non deve includere valutazioni relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari;
- **Valorizzazione della diversità** – nella composizione dell'organico viene considerata e promossa un'equilibrata presenza di donne e uomini;
- **Ruoli di responsabilità** – le posizioni di dirigenti e responsabili devono essere distribuite in modo equilibrato tra i generi;
- **Equità retributiva** – la retribuzione prevista in fase di assunzione deve riflettere esclusivamente mansioni e responsabilità, senza influenze legate al genere;
- **Retribuzione variabile** – nelle posizioni che prevedono componenti di retribuzione variabile, deve essere garantito un bilanciamento tra donne e uomini.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici e organizzativi dipendono in larga misura dal valore delle persone che vi operano. Per questo, ogni opportunità di crescita e sviluppo professionale viene valutata esclusivamente sulla base del merito e dei risultati individuali, senza alcuna distinzione di genere.

In un'ottica di miglioramento continuo, la gestione delle carriere si fonda sui seguenti principi:

- **Promozioni** – l'assegnazione a ruoli e mansioni di responsabilità deve garantire un equilibrato bilanciamento di genere;
- **Percorsi di carriera** – la progettazione dei percorsi di sviluppo deve prescindere dal genere, offrendo pari opportunità a tutte le persone;
- **Trasparenza** – i percorsi di crescita sono accessibili a tutti e consentono di verificare in modo chiaro e trasparente il rispetto degli equilibri legati alla parità di genere;
- **Ambiente di lavoro** – il contesto lavorativo, dove si trascorre la maggior parte della giornata, deve assicurare a tutti strumenti tecnologici e condizioni fisiche adeguate per esprimersi al meglio, promuovendo benessere, sicurezza e qualità del clima aziendale;

- **Formazione** – lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza è considerato un processo essenziale per rimuovere eventuali ostacoli alla carriera e riequilibrare le opportunità di leadership tra generi;
- **Equilibrio funzionale** – le promozioni tengono conto anche del bilanciamento di genere nei diversi livelli funzionali.

La nostra organizzazione si impegna a garantire pari opportunità di crescita e sviluppo, assicurando un percorso professionale libero da discriminazioni di genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante l'intero percorso professionale, garantisce **parità retributiva a prescindere dal genere**, evitando qualsiasi asimmetria nei costi sostenuti per la remunerazione del personale.

Nella definizione, corresponsione e revisione delle retribuzioni, ci impegniamo a rispettare i seguenti principi:

- **Equità e merito** – la retribuzione è determinata in base al ruolo, alle responsabilità e, per eventuali benefit o premi, esclusivamente ai risultati effettivamente conseguiti e riconosciuti;
- **Trasparenza** – retribuzioni, premi e benefit sono documentati in modo chiaro e resi accessibili a tutto lo staff;
- **Criteri condivisi** – le regole che disciplinano retribuzioni, premi e benefit sono formalizzate e disponibili a tutto il personale;
- **Diritto di segnalazione** – ogni persona ha la possibilità di segnalare eventuali disparità o incongruenze, con la certezza che le segnalazioni verranno valutate con attenzione e imparzialità.

GENITORIALITÀ e CURA

La nostra organizzazione si impegna a rimuovere ogni possibile ostacolo alla genitorialità, promuovendo la maternità e la paternità come valori da tutelare e sostenere. L'obiettivo è favorire un equilibrio armonico tra vita professionale e vita personale, attraverso azioni concrete rivolte a chi, in ragione del proprio ruolo genitoriale, deve bilanciare lavoro e nuove esigenze familiari.

Questo impegno si traduce nei seguenti principi:

- **Accompagnamento e reinserimento** – maternità e paternità sono sostenute con attività di informazione, orientamento e supporto al rientro, per garantire un reinserimento efficace e sereno;
- **Valorizzazione del congedo di paternità** – il congedo di paternità è promosso attivamente affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano pienamente, per l'intero periodo previsto dalla legge;
- **Conciliazione vita-lavoro** – vengono promosse azioni concrete, come il lavoro agile e altre misure organizzative, per favorire la flessibilità e il benessere delle persone.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione garantisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

ACADEMY ed EVENTI

La nostra organizzazione si impegna a:

- **Rappresentanza equilibrata** – garantire, a parità di ruolo e competenze, una equa presenza di donne e uomini tra i relatori di tavole rotonde, convegni, eventi e iniziative anche di carattere scientifico e divulgativo;
- **Valorizzazione e diffusione** – promuovere e sostenere attività ed eventi dedicati alla parità di genere e all'inclusione, anche attraverso la comunicazione sul sito aziendale e sui canali social ufficiali.

FORMAZIONE e SVILUPPO PROFESSIONALE

La nostra organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo del talento.

MANTENIMENTO E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA

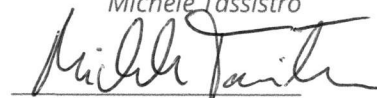
Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema di gestione per la parità di genere da parte dell'Alta Direzione, è riesaminata la Politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

Almeno una volta l'anno, e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la Politica per la parità di genere viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale, affissione presso gli uffici e, per quanto appropriato, tramite invio della stessa per pubblicazione intranet.

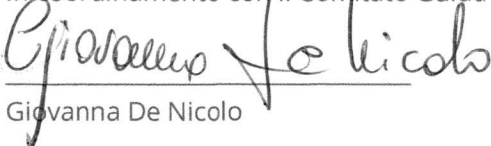
Torino, 30-05-2025

L'Alta Direzione

Michele Tassistro



In coordinamento con il Comitato Guida


Giovanna De Nicolo