

POL Politica della parità di genere

Storia della versione

| Versione | Data | Autore | Approvato da |
|----------|------------|--------------|------------------|
| 1 | 09/09/2025 | Annalisa Loi | Roberta Landucci |

Scopo

Lo scopo della presente Politica è affermare l'impegno dell'organizzazione a promuovere la parità di genere, prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, e garantire pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione per tutte le persone, indipendentemente dal genere. La Politica definisce i principi, gli obiettivi e le responsabilità che guidano l'azienda verso un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Indice

- Campo di Applicazione
- Riferimenti Normativi
- Termini e Definizioni
- Ruoli e Responsabilità
- Impegno e obiettivi del sistema di gestione sulla parità di genere
- Archiviazione e Aggiornamenti
- Documenti di Riferimento

Campo di Applicazione

La presente politica definisce l'impegno di Landucci Srl nel promuovere una cultura aziendale fondata sulla parità di genere, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità. Si applica a tutte le attività, i processi e al personale dell'azienda, in conformità con i principi del "Codice etico aziendale" e le linee guida della norma UNI/PdR 125:2022. Lo scopo è garantire un ambiente di lavoro equo, rispettoso e privo di discriminazioni, supportando attivamente l'empowerment femminile e assicurando pari opportunità in ogni aspetto della vita lavorativa.

Riferimenti Normativi

- Costituzione della Repubblica Italiana (in particolare artt. 3, 4, 29, 31, 36, 37, 51).
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".
- Legge 5 novembre 2021, n. 162, "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo".
- UNI/PdR 125:2022.

Termini e Definizioni

- **Empowerment femminile** : Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi avere il controllo della propria vita.
- **Parità di genere** : Parità di diritti, responsabilità e opportunità per donne e uomini, ragazze e ragazzi.
- **Molestia (molestia sessuale)** : Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
- **Key Performance Indicator (KPI)** : Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.
- **Stereotipo di genere** : Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni e l'aspetto di una persona in base alla sua appartenenza a un genere.

Ruoli e Responsabilità

- **Direzione** : Definisce la strategia aziendale per la parità di genere, assicura le risorse necessarie per la sua attuazione e promuove una cultura inclusiva e priva di discriminazioni, assumendo la responsabilità primaria del sistema di gestione.

- **Comitato Guida** : Guida l'implementazione e il monitoraggio del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, sviluppa il piano strategico, definisce gli obiettivi e promuove la cultura della parità di genere all'interno dell'organizzazione.
- **Responsabile del sistema di gestione** : Supporta il Comitato Guida e la Direzione nella definizione, attuazione, mantenimento e miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, gestendone la documentazione e monitorando la conformità dei processi.

Impegno e obiettivi del sistema di gestione sulla parità di genere

Landucci Srl, in conformità con i principi espressi nel proprio "Codice etico aziendale" e in linea con la norma UNI/PdR 125:2022, si impegna a promuovere e consolidare una cultura aziendale fondata sulla parità di genere, sull'inclusione e sulla valorizzazione di ogni diversità. La **Direzione** assume la responsabilità primaria di garantire un ambiente di lavoro equo, rispettoso e privo di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, supportando attivamente l'empowerment femminile.

Questo impegno si traduce in obiettivi concreti e misurabili, formalizzati nel "Piano strategico dell'Organizzazione su tematiche Parità di Genere", di cui la presente politica costituisce il fondamento etico e strategico.

Gestione del Personale e Sviluppo di Carriera

La **Direzione** deve assicurare che i principi di parità, equità e imparzialità siano integrati in tutti i processi di gestione delle risorse umane. Tali principi sono attuati attraverso procedure specifiche che garantiscono trasparenza e pari opportunità.

- **Selezione e Assunzione** : I processi di ricerca e selezione del personale devono essere privi di pregiudizi, come dettagliato nella "PRO Procedura di assunzione e recruiting". La **Direzione** garantisce che ogni valutazione si basi esclusivamente su criteri di merito, competenza e potenziale, utilizzando un linguaggio inclusivo in tutte le comunicazioni.
- **Equità Retributiva** : Landucci Srl si impegna a garantire la parità di retribuzione a parità di mansioni e responsabilità. Il monitoraggio e la gestione di eventuali divari retributivi sono disciplinati dalla "PRO Procedura equità salariale".
- **Sviluppo e Carriera** : Le opportunità di formazione, crescita professionale e avanzamento di carriera devono essere accessibili a tutto il personale in modo equo. La "PRO Procedura per la gestione della carriera" definisce i percorsi di sviluppo basati su criteri oggettivi e meritocratici.
- **Supporto alla Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro** : L'organizzazione riconosce l'importanza di un sano equilibrio tra vita privata e professionale. Misure concrete, come quelle previste nel "Piano di welfare aziendale", sono disciplinate dalla "PRO Procedura supporto alla genitorialità" e dalla "PRO Procedura work-life balance" per sostenere tutti i dipendenti.
- **Prevenzione di Abusi e Molestie** : È responsabilità della **Direzione** promuovere un ambiente di lavoro sicuro e tutelare la dignità di ogni persona. L'azienda adotta una

politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia o violenza, come stabilito nella "PRO Procedura per la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro".

L'applicazione di queste direttive è demandata alle funzioni competenti, sotto la supervisione del **Comitato Guida**.

Comunicazione e Cultura Aziendale

La **Direzione** deve garantire che tutta la comunicazione aziendale, sia interna che esterna, incluse le attività di marketing e pubblicitarie, sia rispettosa della parità di genere e veicoli un'immagine aziendale inclusiva e non stereotipata.

Il **Comitato Guida** ha il compito di promuovere iniziative di sensibilizzazione e formazione per diffondere la cultura della parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione, assicurando che i valori qui espressi siano compresi e condivisi.

Pianificazione, Attuazione e Monitoraggio

La presente politica costituisce il quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi strategici del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

- Il **Comitato Guida**, come definito nel "Regolamento del Comitato Guida", ha la responsabilità di elaborare, attuare e monitorare il "Piano strategico dell'Organizzazione su tematiche Parità di Genere", definendo azioni, indicatori (KPI) e target specifici.
- Il **Responsabile del sistema di gestione** supporta il Comitato Guida nel mantenimento e nel miglioramento continuo del sistema.
- La **Direzione**, con il supporto del Comitato Guida, deve riesaminare periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia della presente politica e del sistema di gestione nel suo complesso, in accordo con quanto previsto nella "PRO Revisione periodica del Sistema Parità di Genere" e nella "PRO Gestione riesame della direzione".

Archiviazione e Aggiornamenti

Questo documento è gestito in formato controllato all'interno del sistema di gestione aziendale. Viene sottoposto a revisione periodica, con cadenza almeno annuale, a cura della Direzione e del Comitato Guida per la Parità di Genere, al fine di garantirne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia. Gli aggiornamenti vengono effettuati al bisogno e comunicati a tutto il personale.

Documenti di Riferimento

- "Codice etico aziendale"
- "Piano strategico dell'Organizzazione su tematiche Parità di Genere"
- "PRO Procedura di assunzione e recruiting"
- "PRO Procedura equità salariale"

- "PRO Procedura per la gestione della carriera"
- "Piano di welfare aziendale"
- "PRO Procedura supporto alla genitorialità"
- "PRO Procedura work-life balance"
- "PRO Procedura per la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro"
- "Regolamento del Comitato Guida"
- "PRO Revisione periodica del Sistema Parità di Genere"
- "PRO Gestione riesame della direzione"