

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD- 610

Premessa

PRESSOFUSIONE SACCENSE SRL riconosce che l'eccellenza organizzativa e la qualità dei propri prodotti e servizi sono strettamente legate al valore e al rispetto delle persone che operano al suo interno e nel suo sistema di relazioni. In quest'ottica, la Parità di genere è considerata un principio fondamentale e un motore di sviluppo strategico per l'organizzazione e per tutte le parti interessate.

Attenzione al tema della parità di genere

PRESSOFUSIONE SACCENSE SRL considera l'eccellenza non solo un risultato della qualità dei suoi prodotti, ma anche del valore riconosciuto alle persone che contribuiscono al suo successo. Per questo l'azienda s'impegna a creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove la parità di genere è un principio essenziale e un motore di crescita per l'intera organizzazione.

In coerenza con la Politica per la Qualità e con la mission, vision e i valori aziendali, PRESSOFUSIONE SACCENSE SRL ha scelto di adottare e mantenere un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento UNI PdR 125:2022, quale percorso di miglioramento continuo e di valore sociale. Il percorso di certificazione per la parità di genere rappresenta un impegno concreto verso un futuro in cui ogni persona abbia pari opportunità di crescita e realizzazione professionale.

Leadership e approccio per processi

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, s'impegna a definire ed attuare una politica per la parità di genere nel rispetto di quanto previsto dalla norma UNI PdR 125:2022, basata su seguenti punti:

-  **Selezione, Assunzione (recruitment), Gestione delle carriere, Equità salariale:** le persone rappresentano fonte di sviluppo e innovazione. Per tale motivo i processi di selezione, i piani di sviluppo e le politiche retributive si basano su elementi oggettivi, senza discriminazione e distinzione alcuna, indipendentemente dal genere, età, etnia, credo religioso, abilità, orientamento affettivo e sessuale o altra caratteristica personale;
-  **Genitorialità, Cura, Conciliazione dei tempi vita-lavoro:** la promozione del benessere è fondamentale per la creazione di un clima di lavoro positivo e propositivo. Per perseguire questo obiettivo, PRESSOFUSIONE SACCENSE SRL s'impegna ad adottare misure di conciliazione che possano permettere alle persone di dedicarsi attivamente e senza rinunce sia alla vita personale che alla vita lavorativa;
-  **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro:** in PRESSOFUSIONE SACCENSE SRL vige il principio di "Tolleranza zero" verso ogni forma di abuso, molestia e discriminazione. Viene promosso un ambiente di lavoro aperto e sicuro nel quale tutti sono incoraggiati a porre domande quando sono incerti sul comportamento da tenere in una particolare situazione e a sentirsi a proprio agio nel sollevare questioni etiche.

All'interno dei propri circuiti relazionali PRESSOFUSIONE SACCENSE SRL è testimone e promotore dei valori aziendali.

Coinvolgimento del personale e degli stakeholder

Per poter perseguire i suddetti intenti ed obiettivi, la presente Politica di parità di genere viene diffusa a tutto il personale aziendale, stakeholder, ai fornitori e a tutta la rete di cui PRESSOFUSIONE SACCENSE SRL fa parte affinché ogni persona, grazie ai propri talenti, competenze e ruoli ricoperti, possa contribuire attivamente e con maggiore consapevolezza al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Miglioramento

PRESSOFUSIONE SACCENSE SRL s'impegna a monitorare costantemente i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di parità di genere, integrando indicatori e strumenti di misurazione nel proprio sistema di gestione e aggiornando periodicamente questa Politica in coerenza con l'evoluzione normativa, organizzativa e sociale.

L'Azienda ha adottato un modello di rilevazione integrato che prevede una survey annuale sulla parità di genere, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, e una rilevazione più generale del clima organizzativo con cadenza biennale: gli indicatori di clima vengono quindi monitorati ogni due anni dalla survey della parità attraverso l'inserimento di una sezione dedicata.

Con l'approvazione di questa Politica, la Direzione conferma il proprio impegno a guidare l'organizzazione verso livelli sempre più elevati di equità, inclusione e qualità complessiva a beneficio di tutte le persone e delle parti interessate.

Data firma approvazione

7 aprile 2026

Firma Direzione Generale per approvazione

