

	POLITICA	UNI PdR 125	
PARITÀ DI GENERE		REV. 0 16/11/2023	Pagina 1 di 3

CONTENUTO:

1. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

INDICE DI REVISIONE	DATA PRIMA EMISSIONE		
0	16/11/2023		
		DATA DI AGGIORNAMENTO	ARGOMENTO OGGETTO DI MODIFICA
...	

PREPARATO DA Responsabile Qualità	VERIFICATO E APPROVATO DA Direttore Generale
Beccaro Alberto	Saletti Marco

	POLITICA	UNI PdR 125	
PARITÀ DI GENERE		REV. 0 16/11/2023	Pagina 2 di 3

1. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Nuova Saimpa si riconosce nei principi costituzionali di parità e uguaglianza e nei principi di equità di genere espressi nella Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025 e considera l'impegno su questi temi un contributo significativo per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel proprio Bilancio di Sostenibilità 2021-2022, in particolare gli obiettivi di Leadership e Cultura Organizzativa, Benessere e Salute e Partnership e Catena del valore.

Nuova Saimpa attribuisce da sempre un alto valore alle persone e alle loro diversità, considerandole il patrimonio più prezioso per l'esistenza e lo sviluppo futuro dell'azienda. Il capitale umano è considerato l'asset più importante, e l'azienda si impegna nell'ascolto continuo delle persone sia interne che esterne. L'azienda esprime i propri valori attraverso il proprio Codice Etico, la propria Politica per la qualità e il Bilancio di Sostenibilità. Per l'azienda, l'uguaglianza significa credere che i valori della diversità, e della parità di trattamento tra uomini e donne siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro garante di uguali opportunità, tutela e valorizzazione delle risorse umane. Nuova Saimpa è impegnata concretamente nella definizione e gestione dell'organizzazione del lavoro per conciliare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita dei collaboratori. Questo impegno comprende azioni volte a valorizzare la dimensione personale di ciascun dipendente e collaboratore (work-life balance) e a promuovere il potenziale delle risorse umane attraverso formazione o riqualificazione professionale, se necessario.

In conformità a quanto previsto dalla UNI/PdR125:2022, Nuova Saimpa si impegna a promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile. Nuova Saimpa ha adottato procedure specifiche per la parità di genere, implementando azioni quotidiane nell'ambito aziendale. Queste procedure riguardano la selezione ed assunzione, la gestione della carriera, l'equità salariale, la genitorialità, la conciliazione dei tempi vita-lavoro e la prevenzione di abusi e molestie.

Nella **selezione ed assunzione**, Nuova Saimpa valuta i candidati in base alla corrispondenza dei profili attesi, garantendo pari opportunità a tutti i soggetti interessati. L'azienda adotta misure per evitare favoritismi o forme di discriminazione nelle fasi di selezione.

Per quanto riguarda la **gestione della carriera**, Nuova Saimpa evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei collaboratori e nelle decisioni basate sulla corrispondenza tra profili attesi e posseduti dai collaboratori. L'accesso a ruoli e incarichi avviene tramite progetti di leadership e cultura organizzativa.

	POLITICA	UNI PdR 125	
PARITÀ DI GENERE		REV. 0 16/11/2023	Pagina 3 di 3

L'**equità salariale** è una priorità, e Nuova Saimpa si impegna a garantire pratiche di remunerazione eque basate sul riconoscimento delle responsabilità, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale.

Per quanto riguarda la **genitorialità**, l'azienda garantisce l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli a tutti i dipendenti, sostenendo i dipendenti durante il congedo e supportandoli al rientro.

La conciliazione dei tempi **vita-lavoro** è un impegno fondamentale di Nuova Saimpa, che si impegna a garantire opportunità di equilibrio tra responsabilità lavorative e familiari attraverso regole di organizzazione del lavoro flessibili.

Nuova Saimpa si impegna a prevenire **abusi e molestie** e tutelare l'integrità morale dei collaboratori e dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. A tal fine, l'azienda adotta un sistema di Whistleblowing che permette a tutti i dipendenti la possibilità di comunicare tempestivamente in maniera anonima possibili necessità o commenti.

A fronte degli impegni sopra riportati, istituisce un **Comitato Guida per la Parità di Genere** a cui affida la responsabilità dell'attuazione della presente Politica.

La Direzione

Responsabile del Sistema