INDICE

1. PREMESSA 1
2. IMPEGNO DELLA DIREZIONE 1
3. PRINCIPI FONDAMENTALI 2
3.1. PARI OPPORTUNITÀ 2
3.2. SELEZIONE E ASSUNZIONE 2
3.3. CRESCITA PROFESSIONALE E CARRIERA 2
3.4. FORMAZIONE E SVILUPPO 3
3.5. EQUITÀ RETRIBUTIVA 3
3.6. GENITORIALITÀ E WORK-LIFE BALANCE 3
3.7. PREVENZIONE DI MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI 3
3.7.1. SEGNALAZIONI 4
4. OBIETTIVI STRATEGICI 4
5. KPI DA MONITORARE 5
6. RUOLI E RESPONSABILITÀ 5
7. MONITORAGGIO E RIESAME 5

1. PREMESSA

Zanardi Fonderie riconosce che le persone rappresentano il principale patrimonio aziendale e che il successo dell'organizzazione dipende dalla capacità di valorizzare competenze, talenti, esperienze e diversità.

In coerenza con i valori aziendali di sviluppo delle persone, integrità, responsabilità sociale e rispetto della dignità individuale, l'Azienda promuove una cultura organizzativa improntata all'inclusione, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze, contrastando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

La presente Politica definisce gli indirizzi attraverso cui Zanardi Fonderie intende perseguire gli obiettivi della UNI/PdR 125, promuovendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso di ogni persona.

Zanardi Fonderie considera la parità di genere parte integrante del proprio modello di gestione e di miglioramento continuo. Per tale motivo, i requisiti della UNI/PdR 125:2022 sono integrati nei processi del Sistema di Gestione Integrato e nei normali strumenti di pianificazione, monitoraggio e riesame aziendale. Gli indicatori prestazionali previsti dalla Prassi sono periodicamente misurati, analizzati e discussi dalla Direzione, che promuove le necessarie azioni di miglioramento e verifica il raggiungimento degli obiettivi definiti.

2. IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione e il Consiglio di Amministrazione si impegnano a:

- integrare i principi di parità di genere nei processi aziendali;
- mettere a disposizione le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi definiti;
- monitorare periodicamente i risultati ottenuti;

- garantire il miglioramento continuo delle prestazioni in materia di inclusione e pari opportunità;
- promuovere comportamenti coerenti con i valori di rispetto, imparzialità e valorizzazione delle persone;
- assicurare che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere sia sviluppato, mantenuto e migliorato nel tempo.

3. PRINCIPI FONDAMENTALI

3.1. PARI OPPORTUNITÀ

Tutte le decisioni riguardanti:

- ricerca e selezione;
- assunzione;
- inserimento;
- formazione;
- valutazione delle prestazioni;
- crescita professionale;
- attribuzione di responsabilità;
- percorsi retributivi;

devono essere adottate sulla base di competenze, professionalità, esperienza e merito, senza discriminazioni legate a genere, età, orientamento sessuale, origine, religione, convinzioni personali, condizioni familiari o altre caratteristiche personali.

3.2. SELEZIONE E ASSUNZIONE

L'Azienda garantisce processi di selezione imparziali e trasparenti.

Vengono evitati:

- requisiti non pertinenti rispetto alla mansione;
- domande discriminatorie;
- criteri che possano generare disparità di trattamento.

Ogni candidatura viene valutata esclusivamente sulla base delle competenze possedute e dell'idoneità rispetto al ruolo ricercato.

3.3. CRESCITA PROFESSIONALE E CARRIERA

Zanardi Fonderie favorisce l'accesso equo ai percorsi di crescita professionale.

Le opportunità di:

- avanzamento;
- assegnazione di responsabilità;
- accesso a ruoli manageriali;
- partecipazione a progetti strategici;

devono essere accessibili senza discriminazioni di genere.

3.4. FORMAZIONE E SVILUPPO

L'organizzazione garantisce pari accesso alle attività formative e di sviluppo professionale.

Attraverso il processo di gestione della formazione, l'azienda promuove:

- l'accrescimento delle competenze;
- la crescita professionale;
- lo sviluppo della leadership inclusiva;
- la diffusione della cultura della parità di genere.

Saranno sviluppati specifici percorsi di sensibilizzazione riguardanti:

- inclusione;
- stereotipi di genere;
- linguaggio inclusivo;
- prevenzione delle discriminazioni;
- prevenzione delle molestie.

3.5. EQUITÀ RETRIBUTIVA

L'azienda si impegna a perseguire la parità salariale a parità di ruolo, responsabilità, esperienza e prestazioni.

Eventuali differenze retributive dovranno essere motivate da elementi oggettivi, documentabili e verificabili.

Il monitoraggio periodico consentirà di identificare e correggere eventuali situazioni di squilibrio.

3.6. GENITORIALITÀ E WORK-LIFE BALANCE

Zanardi Fonderie riconosce l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

L'organizzazione promuove:

- il sostegno alla maternità e paternità;
- il rientro dopo periodi di congedo;
- la tutela della continuità professionale;
- modalità organizzative compatibili con le esigenze familiari quando compatibili con il ruolo e l'organizzazione produttiva.

3.7. PREVENZIONE DI MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI

Zanardi Fonderie riconosce che ogni forma di molestia, abuso o comportamento lesivo della dignità della persona rappresenta un rischio per il benessere individuale, per il clima aziendale e per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
Per tale motivo l'organizzazione adotta un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia fisica, verbale, psicologica o digitale, nonché verso comportamenti discriminatori, offensivi, intimidatori o comunque non rispettosi della persona.

Nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Integrato e dei processi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Zanardi Fonderie identifica e valuta i rischi connessi a possibili situazioni di molestia o abuso, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e fondato sulla collaborazione reciproca.
L'organizzazione favorisce inoltre la sensibilizzazione del personale sui principi di rispetto, dignità e pari opportunità, adottando misure di prevenzione, monitoraggio e gestione delle eventuali situazioni critiche.

Eventuali comportamenti non coerenti con tali principi possono essere segnalati attraverso i canali aziendali dedicati, compresa la piattaforma di Whistleblowing, con garanzia di riservatezza, tutela del segnalante e divieto di qualsiasi forma di ritorsione.
Le segnalazioni ricevute sono gestite secondo procedure imparziali e trasparenti, prevedendo l'adozione delle opportune misure correttive e disciplinari ove necessarie.

La Direzione e il Comitato Guida per la Parità di Genere monitorano periodicamente l'efficacia delle misure adottate, promuovendo il miglioramento continuo delle condizioni di rispetto, inclusione e sicurezza per tutte le persone che operano all'interno dell'organizzazione.

3.7.1. SEGNALAZIONI

Zanardi Fonderie promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sull'inclusione e sulle pari opportunità. Eventuali comportamenti, atti o situazioni che possano configurare discriminazioni, molestie, disparità di trattamento o violazioni dei principi espressi nella presente Politica possono essere segnalati attraverso il sistema aziendale di Whistleblowing già adottato dall'organizzazione per la gestione delle segnalazioni relative al Codice Etico e alle violazioni normative.

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità, tutela del segnalante e divieto di ritorsione, secondo le modalità previste dalla procedura aziendale di Whistleblowing.
L'organizzazione garantisce la valutazione delle segnalazioni ricevute e l'adozione delle eventuali azioni necessarie per prevenire, correggere o sanzionare comportamenti non coerenti con i valori di parità, dignità e rispetto della persona promossi da Zanardi Fonderie.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere riceve periodicamente informazioni aggregate e anonimizzate sull'andamento delle segnalazioni attinenti ai temi di parità, inclusione e non discriminazione, al fine di individuare eventuali aree di miglioramento e proporre le opportune azioni correttive.
Ogni segnalazione è altresì gestita a livello di DVR in coerenza con il sistema di valutazione dei Rischi ERM aziendale.

4. OBIETTIVI STRATEGICI

Zanardi Fonderie individua i seguenti macro-obiettivi:

1. Aumentare la presenza femminile nelle aree professionali e manageriali.
2. Garantire processi di selezione neutri rispetto al genere.
3. Ridurre eventuali differenze retributive non giustificate.
4. Favorire l'accesso equilibrato alla formazione.
5. Rafforzare la cultura inclusiva.
6. Migliorare il supporto alla genitorialità.
7. Assicurare un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro.
8. Integrare la parità di genere nei processi decisionali aziendali.

5. KPI DA MONITORARE

La misurazione sarà effettuata sulla base delle aree di valutazione previste dalla UNI/PdR 125.

Area	KPI
Cultura e strategia	% personale formato su inclusione e parità
Cultura e strategia	Numero iniziative di sensibilizzazione realizzate
Governance	Presenza del Comitato Guida
Governance	Riesami periodici effettuati
HR	% donne sul totale dipendenti
HR	% donne assunte nell'anno
HR	% donne promosse nell'anno
HR	% donne in ruoli manageriali
HR	Tasso di turnover femminile
Formazione	Ore di formazione pro-capite per genere
Formazione	% partecipazione femminile alla formazione
Equità salariale	Gender Pay Gap
Equità salariale	Rapporto retribuzione donne/uomini per categoria
Genitorialità	Numero rientri post maternità/paternità
Genitorialità	Tasso di permanenza dopo il rientro
Conciliazione	Utilizzo strumenti di flessibilità
Conciliazione	Livello di soddisfazione dei collaboratori
Tutela e inclusione	Numero segnalazioni ricevute
Tutela e inclusione	Tempo medio di gestione delle segnalazioni

6. RUOLI E RESPONSABILITÀ

- **Consiglio di Amministrazione**
  - approva la politica;
  - definisce gli indirizzi strategici.
- **Direzione**
  - assicura le risorse necessarie;
  - verifica il raggiungimento degli obiettivi.
- **HR**
  - raccoglie i dati;
  - monitora i KPI;
  - coordina il Piano Strategico.
  - è referente per il coordinamento della Politica
- **Responsabili**
  - applicano la politica nei processi gestiti;
  - garantiscono pari opportunità nei propri team.
- **Tutti i collaboratori**
  - adottano comportamenti inclusivi;
  - contribuiscono alla diffusione della cultura aziendale.

7. MONITORAGGIO E RIESAME

La presente Politica viene riesaminata almeno annualmente durante il riesame direzionale.

L'efficacia viene verificata attraverso:

- monitoraggio KPI;
- stato di avanzamento del piano strategico;
- analisi di eventuali segnalazioni;
- risultati delle attività formative;
- andamento degli indicatori UNI/PdR 125.