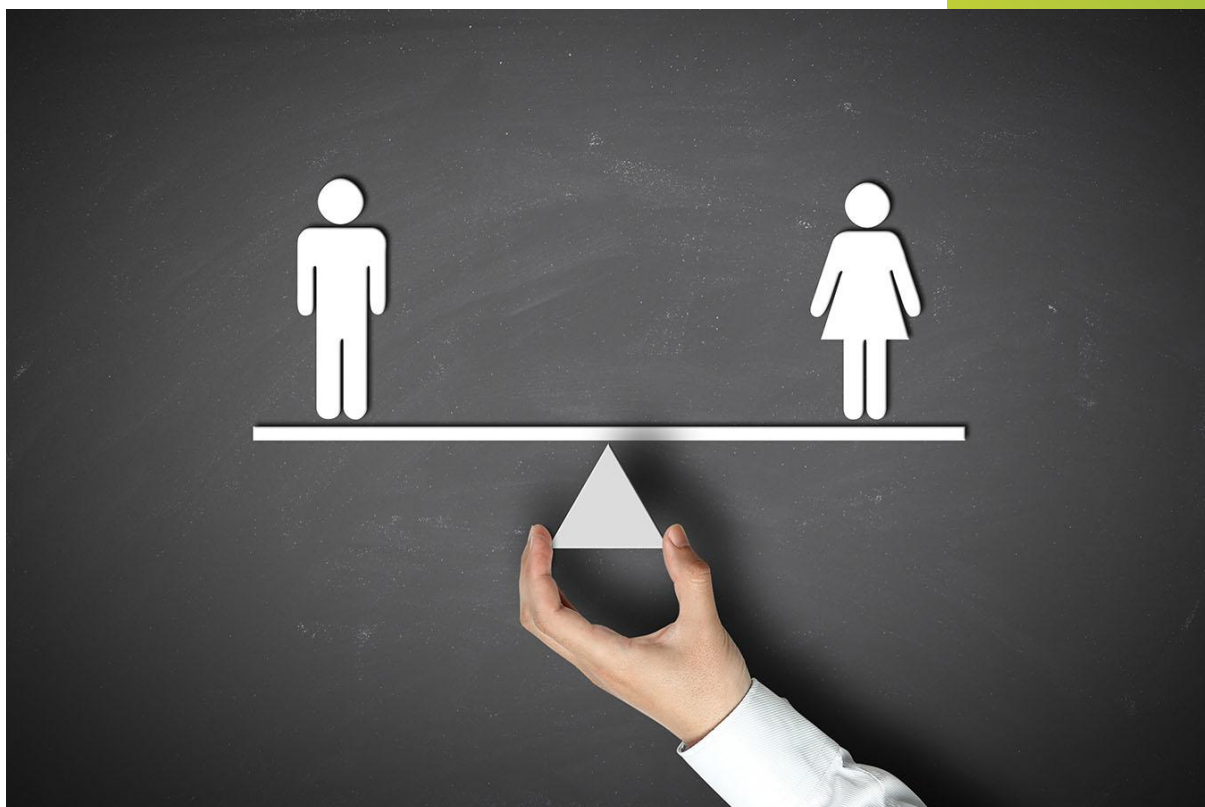




POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

 PROFIT TO SHARE	POLITICA PARITA DI GENERE	
	UNI/PdR 125	
	Revisione 01	13 febbraio 2025

Registro delle Revisioni		
Data	Rev.	Oggetto Della Modifica
11/03/2024	00	Implementazione PdR 125
13/02/2025	01	2.2 Gestione della carriera 2.4 Genitorialità e Cura Normativa e prassi di riferimento
08/04/2026	02	2.4 Genitorialità e Cura 2.5 Conciliazione Dei Tempi Vita-Lavoro
07/06/2026	03	2.1 Selezione ed assunzione 2.3 Equità salariale Normativa e prassi di riferimento

La presente politica è stata elaborata dal Comitato Parità di Genere, funzione aziendale costituita per dare attuazione al processo di certificazione UNI/PdR 125:2022 e preposta alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione. Il Comitato è costituito dal Diversity Manager, dall'HR Officer e dal Responsabile dei Sistemi Gestionali. Il documento è approvato dalla Direzione di PTSCLAS in data 11/03/2024

INDICE

1	LO SCOPO	4
2	POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	6
2.1	SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	7
2.2	GESTIONE DELLA CARRIERA	7
2.3	EQUITÀ SALARIALE	8
2.4	GENITORIALITÀ, CURA	9
2.5	CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	10
2.6	PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	10
3	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	11
3.1	NORMATIVA NAZIONALE	11
3.2	PRASSI DI RIFERIMENTO E NORME TECNICHE	12

1 LO SCOPO

PTSCLAS (di seguito anche solo PTS) riconosce il valore della diversità, dell'equità e dell'inclusione quali elementi fondamentali per la crescita sostenibile dell'Organizzazione e per la creazione di un ambiente di lavoro rispettoso, partecipativo e valorizzante per tutte le persone.

In coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022, PTS si impegna a promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto delle differenze, sulla pari dignità e sulle pari opportunità, contrastando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta.

Tali principi trovano applicazione sia nella definizione dei processi interni e nella gestione delle risorse umane, sia nelle relazioni con clienti, fornitori, partner e stakeholder, attraverso l'adozione di comportamenti, modalità comunicative e pratiche professionali inclusive e rispettose della diversità.

PTS considera la diversità e l'inclusione un fattore strategico di sviluppo e innovazione, in grado di generare valore per le persone, migliorare il benessere organizzativo, accrescere la capacità di attrarre e valorizzare talenti e rafforzare il proprio posizionamento nel mercato. Tale impegno rappresenta inoltre un'espressione concreta dei valori etici e sociali che guidano l'operato dell'Organizzazione.

La Direzione di PTSCLAS S.p.A. ha scelto di formalizzare, pertanto, nel presente documento la Politica Aziendale per la Parità di Genere, parte integrante del piano strategico per l'inclusività, nel pieno rispetto dei requisiti della norma UNI/ PdR 125:2022.

PTS, come ha stabilito nello scopo del Sistema di Gestione, intende assicurare nella propria organizzazione la parità di genere, le pari opportunità, la crescita delle donne nell'organizzazione.

Per questi motivi PTS intende impegnarsi per:

- contrastare e prevenire qualsiasi forma di discriminazione, intolleranza, molestia, bullismo, violenza di genere;
- costruire un ambiente lavorativo rispettoso della diversità e valorizzante per le persone;
- difendere l'equità;
- assicurare le pari opportunità;
- colmare il divario di genere.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone, indipendentemente dal sesso, dall'età, dalle scelte di vita, possano realizzarsi professionalmente ed esprimersi; un contesto in cui la diversità sia patrimonio e valore.

PTS, oltre ad assicurare la parità di genere all'interno della propria organizzazione, intende anche diffondere e comunicare i propri valori all'esterno coinvolgendo nel proprio piano, quando possibile, i Clienti e gli stakeholder sulle tematiche dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

PTS sostiene e promuove, sia mediante l'adesione e la partecipazione attiva ad eventi istituzionali pubblici e privati, sia mediante la realizzazione di iniziative proprie, manifestazioni, eventi, convegni,

attività formative o di team building sui temi della parità di genere e dell'inclusione; PTS è consapevole che anche in questo modo si possa sviluppare e favorire una cultura aziendale inclusiva e rispettosa.

Tutte le iniziative pubbliche, private o proprie sono promosse e diffuse da PTS sui canali di comunicazione aziendali (sito web, social media, mailing list interna etc.). al fine di coinvolgere il maggior numero possibile di lavoratori e stakeholders nonché sensibilizzare e attirare l'attenzione rispetto a determinate tematiche e cause.

PTS, per raggiungere e mantenere lo scopo enunciato, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree strategiche predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia.
2. Governance.
3. Processi HR.
4. Opportunità.
5. Equità remunerativa.
6. Genitorialità.

PTS 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 per le persone presenti nell'organizzazione, e per le parti più interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'Organizzazione si impegna a promuovere e garantire la parità di genere in tutti i processi che caratterizzano il ciclo di vita delle persone, adottando politiche, procedure e misure finalizzate a prevenire ogni forma di discriminazione e a favorire pari opportunità di accesso, sviluppo professionale e valorizzazione delle competenze.

- Selezione reclutamento e assunzione del personale, assicurando processi equi, trasparenti e privi di bias di genere;
- Sviluppo professionale e gestione delle carriere, garantendo pari opportunità di crescita, formazione e accesso ai ruoli di responsabilità;
- Equità retributiva, attraverso il monitoraggio e la promozione della parità salariale a parità di ruolo, competenze e responsabilità;
- Tutela della genitorialità e delle attività di cura, favorendo condizioni che consentano la piena partecipazione professionale di tutte le persone;
- Conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, mediante strumenti e modalità organizzative orientate al benessere e all'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro;
- Prevenzione e contrasto di ogni forma di molestia, abuso, violenza o comportamento discriminatorio, attraverso specifiche misure di sensibilizzazione, segnalazione e gestione degli eventi

La presente Politica è rivolta a tutti i lavoratori di PTS ed è pubblicata sul sito aziendale nonché condivisa con tutti i principali stakeholder, fornitori e Clienti.

N.B. Nella redazione della presente Politica, PTS ha tenuto in debita considerazione le questioni legate alla sensibilità di genere. Per mere finalità di chiarezza, semplicità, precisione e coerenza del linguaggio, si applica il c.d. "falso neutro" a articoli, pronomi, sostantivi e aggettivi riferiti a gruppi di persone o categorie appartenenti a entrambi i generi.

2 POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

PTS ha stabilito, in base ai propri obiettivi aziendali e strategici e nel rispetto della norma UNI/PdR 125:2022, i principi cardine da rispettare.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

Sono di seguito definire le politiche specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico aziendale per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure "operative" specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

- 1. Selezione ed assunzione
- 2. Gestione della carriera
- 3. Equità salariale
- 4. Genitorialità, cura
- 5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- 6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportate nel Manuale di gestione.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

2.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

“Selezione ed Assunzione” è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere, dall'età o dalle scelte di vita personale.

PTS nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere. I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari né questi aspetti devono incidere sui processi di valutazione dei candidati;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non deve essere influenzata dal genere;
- Nel corso del processo di selezione, ai candidati devono essere fornite informazioni chiare e trasparenti in merito alla retribuzione iniziale prevista per la posizione o alla relativa fascia retributiva, definita sulla base di criteri oggettivi, equi e neutrali rispetto al genere. PTS non richiede ai candidati informazioni relative alle retribuzioni percepite nei rapporti di lavoro attuali o precedenti, al fine di garantire pari opportunità e prevenire il consolidamento di eventuali disparità retributive.

2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

“Gestione della Carriera” è la politica volta ad assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi. PTS è consapevole che i risultati economici raggiunti in una organizzazione dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. I percorsi di crescita e di carriera del personale interno devono, pertanto, rispettare i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolti a tutti, indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- Si garantisce una rappresentanza equa di genere in tutti gli eventi istituzionali e non, pubblici e privati, a cui PTS partecipa o è invitata. È garantita equa rappresentanza e partecipazione tra i relatori di panel, tavole rotonde, convegni ed eventi scientifici, sia esterni sia organizzati da PTS

stessa, assicurando che tutti – indipendentemente dal genere o dall'età - abbiano le stesse opportunità di condividere o accrescere le proprie competenze.

- Si garantisce l'equilibrio di genere. L'ufficio HR provvede trimestralmente ad analizzare il turnover aziendale in base al genere al fine di intercettare eventuali gap e colmare i divari.

Nel quadro dell'impegno dell'azienda verso un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, vengono definiti specifici obiettivi legati alla parità di genere, da integrare nella strategia aziendale e nei sistemi di gestione delle risorse umane.

Tali obiettivi includono:

- Aumento della rappresentanza femminile nei ruoli manageriali e nei livelli decisionali;
- Progressiva riduzione del divario retributivo di genere a parità di ruolo e responsabilità;
- Promozione dell'accesso equo a percorsi di sviluppo professionale, formazione e avanzamento di carriera.

Questi obiettivi saranno formalmente assegnati al top management e ai responsabili di funzione, e rappresenteranno un elemento qualificante nelle valutazioni legate alla capacità di gestione del proprio team, alla valorizzazione delle persone e alla costruzione di contesti lavorativi inclusivi e orientati al benessere organizzativo.

Il monitoraggio dell'avanzamento sarà effettuato su base periodica tramite KPI specifici, come ad esempio:

- % di donne in posizioni manageriali;
- gender pay gap medio per categoria professionale;
- % di partecipazione femminile ai programmi di formazione leadership.

Il presidio strategico e operativo degli obiettivi sarà affidato al Comitato Parità di Genere, che riferirà periodicamente all'Ufficio Risorse Umane e, ove previsto, al Consiglio di amministrazione

2.3 EQUITÀ SALARIALE

“Equità salariale” è la politica volta a garantire pratiche di remunerazione eque. In conformità ai principi sanciti dalla Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e sul rafforzamento dell'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, PTS, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, rispettando i seguenti principi:

- La retribuzione è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità attribuite, delle competenze richieste, dell'esperienza professionale e del contributo apportato;

- Eventuali premi, incentivi e benefit sono assegnati secondo criteri oggettivi, misurabili e non discriminatori, correlati ai risultati conseguiti e alle performance effettivamente valutate;
- PTS rende accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per la determinazione delle retribuzioni, dei livelli retributivi e delle eventuali progressioni economiche, assicurando che tali criteri siano oggettivi, trasparenti e neutrali rispetto al genere;
- PTS garantisce ai lavoratori l'accesso alle informazioni previste dalla normativa applicabile in materia di trasparenza retributiva, secondo modalità che assicurino il rispetto della riservatezza e della protezione dei dati personali;
- PTS garantisce il diritto dei lavoratori di condividere e rendere note informazioni sulla propria retribuzione e non adotta né applica clausole contrattuali o pratiche che limitino tale facoltà, nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2023/970 e dalla normativa applicabile.

2.4 GENITORIALITÀ, CURA

“Genitorialità e Cura” è la politica volta a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni previste per la cura dei figli o dei familiari. PTS garantisce la protezione del posto di lavoro al rientro dalla maternità e/o paternità, assicurando continuità di trattamento retributivo, di livello e di ruolo.

PTS intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

Pertanto, sono previsti:

- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- È possibile richiedere il passaggio da tempo pieno a tempo parziale a tempo indeterminato;
- Durante i periodi di congedo, sono messi a disposizione dall'azienda corsi di formazione trasversale (es. corsi di lingua straniera, corsi avanzati relativi all'utilizzo di programmi o software, etc.) o specifici (es: corsi di aggiornamento su normativa specifica, corsi tematici) per consentire un aggiornamento continuo. Tali corsi sono attivabili su richiesta volontaria del dipendente;
- L'Ufficio Risorse Umane si rende disponibile, su richiesta volontaria della risorsa, per incontri individuali di accompagnamento rivolti ai futuri genitori. Tali colloqui si svolgeranno **prima, durante e dopo** il periodo di maternità o paternità, con l'obiettivo di fornire un supporto informativo e pratico su tutti gli aspetti amministrativi e normativi legati ai congedi e permessi, nonché un'illustrazione chiara delle policy aziendali in materia di genitorialità e delle possibilità offerte dall'organizzazione (smart working, benefit dedicati, ecc.). Questo servizio ha lo scopo di garantire un'esperienza di transizione serena e consapevole, favorendo il benessere della persona e la continuità del rapporto professionale;
- Viene concesso un ulteriore giorno di smart working a settimana alle lavoratrici in attesa;

- Sono previsti permessi retribuiti (che non vanno a scalare dal monte ore annuale) per visite prenatali;
- Viene concesso un ulteriore giorno di smart working a settimana per le lavoratrici rientranti dal congedo di maternità, fino al compimento del 3° anno di età del bambino/a;
- È stato introdotto il welfare aziendale che prevede l'assegnazione di un credito welfare utilizzabile per l'accesso a servizi e prestazioni a supporto dei dipendenti e delle loro famiglie, tra cui:
 - rimborso delle spese per servizi di baby-sitting;
 - rimborso delle spese per asili nido, scuole dell'infanzia e centri estivi;
 - servizi di assistenza e cura per familiari anziani o non autosufficienti.

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

“Conciliazione dei tempi vita-lavoro” è la politica che tutela il work life balance. PTS intende poter fornire 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 di business 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;
- È possibile utilizzare il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- È possibile utilizzare il collegamento telematico per attività lavorative, la partecipazione alle riunioni ed alla formazione;
- Introduzione del welfare aziendale che permette, attraverso il credito erogato, alcune prestazioni finalizzate a favorire l'equilibrio tra responsabilità lavorative, familiari e personali;
- Aumento del valore dei buoni pasto elettronici a 10€ per ogni giornata di effettiva presenza in ufficio.

2.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

“Prevenzione abusi e molestie” è la politica volta alla prevenzione, al contrasto e alla gestione di ogni forma di violenza di genere all'interno dell'organizzazione. PTS ripudia ogni forma di abuso e molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le hanno poste in essere, con specifico riferimento alla normativa vigente, al CCNL applicato e al proprio Codice Etico.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle condizioni imprescindibili all'interno di PTS e le molestie sessuali, il bullismo, la violenza sono in ogni caso inaccettabili.

La prevenzione e il contrasto avvengono attraverso azioni concrete quali:

- Individuazione tempestiva di eventuali rischi relativi ad abusi;

- La possibilità per tutti di segnalare mediante la messa a disposizione di più strumenti e appositi canali sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela del segnalante o di chi subisce eventuali molestie da successive eventuali ritorsioni;
- La tempestiva analisi di eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione aziendale gentile e neutrale rispetto al genere;
- La creazione di un canale dedicato per le segnalazioni;
- Istituzione della funzione aziendale del "Comitato Guida per la Parità di Genere" preposta alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione.

3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

3.1 NORMATIVA NAZIONALE

Riferimento normativo	Descrizione sintetica
Legge 11 aprile 2006, n. 198	Istituzione del <i>Codice delle pari opportunità tra uomo e donna</i> , quadro normativo fondamentale per la promozione della parità in ambito lavorativo e sociale.
Legge 162/2021	Introduzione della certificazione della parità di genere , come strumento volontario per attestare l'impegno dell'azienda nel ridurre il divario di genere.
Legge 3 luglio 2023, n. 87	Conversione del Decreto-legge n. 57/2023. Introduce l'obbligo della certificazione della parità di genere per l'accesso ad agevolazioni nei contratti pubblici.
D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36	Nuovo <i>Codice dei contratti pubblici</i> , che ha previsto l'autocertificazione della parità di genere, poi integrata dalla Legge 87/2023.
Legge 7 aprile 2022, n. 32 – Family Act	Deleghe al Governo per promuovere la genitorialità, conciliazione vita-lavoro e sostegno al lavoro femminile.
Direttiva UE 2023/970	Direttiva UE in materia di trasparenza retributiva, finalizzata a rafforzare il principio della parità di trattamento tra uomini e donne in ambito lavorativo

3.2 PRASSI DI RIFERIMENTO E NORME TECNICHE

Riferimento tecnico	Descrizione
UNI/PdR 125:2022	<i>Prassi di Riferimento</i> per l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Definisce indicatori e obiettivi misurabili.
UNI ISO 30415:2021	Norma internazionale sulla gestione delle risorse umane, con focus su diversità e inclusione nei luoghi di lavoro.