

La Di Sano srl ha la volontà di intraprendere un percorso virtuoso di crescita aziendale in quanto riconosce che la parità di genere possa essere un valore aggiunto per l'azienda oltreché un principio etico doveroso ed abilitante per la crescita e l'innovazione aziendale. Ci impegniamo a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, libero da qualsiasi forma di discriminazione, violenza basata sul genere, razza e orientamenti religiosi, politici, sessuali.

La presente Politica rappresenta la pietra miliare dell'implementazione, mantenimento e miglioramento continuo di un sistema di gestione per la parità di genere efficace e misurabile.

1. Obiettivi della Politica

Per perseguire quanto l'Azienda si è prefissato, definisce degli obiettivi:

- Garantire pari opportunità di trattamento, crescita e sviluppo professionale per tutte le persone, indipendentemente dal genere e dall'orientamento sessuale, religioso e politico.
- Eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, molestie e violenze di genere e dell'orientamento sessuale, religioso e politico.
- Promuovere una cultura organizzativa inclusiva, che valorizzi le differenze e favorisca il benessere di tutti.
- Assicurare la trasparenza e l'equità nei processi di selezione, assunzione, gestione e sviluppo della carriera, formazione, valutazione e retribuzione.
- Assicurare il principio della *"parità di retribuzione per lavoro di pari valore"*. Ovvero che la retribuzione si basa sul valore oggettivo della risorsa, della mansione e sulle competenze e responsabilità richieste, non sul genere di chi la occupa.
- Favorire quanto più possibile la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, supportando la genitorialità e congedi parentali
- Mantenere un equilibrio tra la presenza femminile e maschile in ruoli di leadership e tecnici
- Monitorare e comunicare i progressi verso il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere attraverso indicatori chiave di performance (KPI) specifici.

2. Campo di Applicazione

Misura per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo riferito alla Di Sano srl, azienda di lavorazione e commercio all'ingrosso di frutta secca e prodotti derivati, basi in polvere per gelati, frutta candita, mostarde, confetture, marmellate, oltre che a creme spalmabili anidre ed idrate. La presente Politica si applica a tutte le persone che operano nella Di Sano srl, inclusi dipendenti,

collaboratori, dirigenti, membri del Consiglio di Amministrazione e fornitori, e copre le seguenti aree di intervento:

Cultura e Strategia:

- Definizione di obiettivi strategici e indicatori di performance legati alla parità di genere.
- Comunicazione interna (mediante riesame della Direzione, attività formative e/o di sensibilizzazione, rendicontazione annuale) ed esterna (in attività di marketing, pubblicità, fiere, promozioni).

Governance:

- Coinvolgimento dei vertici aziendali.
- Definizione di un Comitato Guida
- Messa a disposizione delle risorse necessarie da parte della Direzione
- Strumenti e processi per garantire la partecipazione equa e l'equilibrio di genere negli organi decisionali.

Processi HR:

- Selezione e assunzione: Processi chiaramente rivolti ad entrambi i generi, con criteri obiettivi e non discriminatori
- Gestione della carriera: Sviluppo equo delle opportunità di crescita.
- Formazione: Accesso paritario a percorsi di formazione e sviluppo.

Opportunità di Crescita e Inclusione:

- Supporto all'empowerment e di conseguenza alla leadership femminile.
- Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità di genere.
- Possibilità di segnalazioni anonime (e non) per episodi di discriminazione di genere.

Equità Remunerativa:

- Principio di "parità di retribuzione per lavoro di pari valore".
- Analisi e monitoraggio dei divari retributivi di genere.

Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro:

- Supporto alla maternità, paternità e congedi parentali, favorendone il reintegro e la formazione
- Flessibilità degli orari di lavoro e smart working, se compatibili con la mansione
- Servizi per la conciliazione vita-lavoro (con a disposizione una palestra per il personale)

Violenze ed abusi fisici, verbali e digitali:

- L'Azienda condanna con una politica di tolleranza zero tutti i tipi di violenze che siano verbali fisici o digitali

- In casi di acclarata violenza offre supporto alle vittime e riservatezza nella gestione delle segnalazioni

3. Ruoli e responsabilità

La definizione e la responsabilità ultima del rispetto e dell'applicazione di questa Politica ricadono sulla Direzione, per il supporto alla stessa viene istituito un Comitato Guida per la parità di genere identificate all'interno dell'organigramma, che avrà il compito di sorvegliare il corretto perseguimento della presente politica e di raccogliere tutte le segnalazioni

Tutto il personale è chiamato a rispettare e promuovere i principi di questa Politica, contribuendo attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso e di segnalare qualsiasi episodio che vada contro i principi della presente politica sia comunicando direttamente al comitato Guida sia attraverso segnalazioni anonime da far pervenire nella cassetta delle lettere anonime in sala mensa.

4. Revisione della Politica

La presente politica viene confermata annualmente mediante riesame della Direzione ed aggiornata ogniquale volta vi sia una sostanziale modifica/aggiornamento come ad esempio variazione dell'entità legale della società, aggiornamento dello standard UNI PDR 125:2022 e relative linee guida, o che vi sia una variazione dell'analisi del contesto con impatto sulla presente

5. Monitoraggio, Valutazione e Comunicazione

La presente politica viene comunicata a tutti gli operatori alla sua prima revisione e ad ogni assunzione ed inoltre viene affissa in luoghi di aggregazione del personale come gli spogliatoi e la mensa, oltre ad essere soggetta ad eventi di formazione e sensibilizzazione periodica.

Per monitorare e sviluppare un piano di miglioramento continuo relativamente a quanto descritto nella presente politica vengono definiti i KPI (Key Performance Indicators) riportati nel file obiettivi e che sono argomento di confronto in sede di Riesame della Direzione annuale.

Landriano,
27/06/2025

La Direzione

Francesco Di Sano
Di Sano Srl

