

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. Impegno e finalità

D'Ascenzi Pavimenti S.p.A. promuove attivamente la parità di genere, garantendo pari opportunità di accesso, crescita professionale e valorizzazione delle competenze per ogni persona, senza alcuna discriminazione.

L'azienda riconosce il valore della diversità come elemento strategico e si impegna a rafforzare l'empowerment, [con particolare riferimento a quello femminile](#), di tutte le persone che ne fanno parte.

La nostra azione si ispira alle linee guida della **UNI/PdR 125:2022**, lo standard nazionale che definisce il sistema di gestione per la parità di genere, e si concentra sulle seguenti aree:

- ✓ Cultura e strategia
- ✓ Governance
- ✓ Processi HR
- ✓ Opportunità di crescita e inclusione
- ✓ Equità retributiva
- ✓ Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

2. Centralità delle parti interessate

L'obiettivo è realizzare interventi concreti e misurabili che rispondano ai requisiti della prassi UNI/PdR 125:2022 e che siano percepiti come valore da tutto il personale, accompagnando ogni fase del "ciclo di vita" lavorativo, in particolare riguardo a:

- ✓ Selezione e assunzione
- ✓ Sviluppo di carriera
- ✓ Equità salariale
- ✓ Genitorialità e cura
- ✓ Work-life balance (bilanciamento vita-lavoro)
- ✓ Prevenzione di abusi e molestie

Per ciascuna area sono definiti principi, azioni e obiettivi misurabili riportati nel Piano strategico di parità.

3. Principi generali

Attraverso l'analisi dei propri processi, D'Ascenzi Pavimenti S.p.A. ha individuato i criteri guida per ridurre eventuali difformità e rispondere alle esigenze di tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Il regolamento aziendale, emesso e aggiornato periodicamente e diffuso a tutto il personale aziendale, recepisce e formalizza gran parte dei principi di seguito elencati.

4. Selezione e assunzione

La ricerca e l'inserimento di nuove risorse avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

- ✓ Selezione neutrale rispetto al genere.
- ✓ Valutazione basata su professionalità, competenze, specializzazione ed esperienza.
- ✓ Esclusione di domande relative a stato civile, maternità/paternità o responsabilità familiari.
- ✓ Ricerca di un equilibrio di genere nell'organico complessivo e nei ruoli apicali (dirigenti, responsabili d'area, posizioni con delega di budget/).
- ✓ Retribuzione proporzionata a mansioni e responsabilità, senza differenze di genere.
- ✓ Parità nella percentuale di contratti con componente variabile.

5. Gestione della carriera

La crescita professionale è basata esclusivamente su merito e risultati. In particolare:

- Bilanciamento di genere nei ruoli di leadership.
- Percorsi di carriera progettati e comunicati senza distinzioni di genere.
- Accesso equo alla formazione e a opportunità di sviluppo.
- Ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e tecnologicamente adeguato.

- Formazione mirata per rimuovere eventuali barriere alla leadership femminile o maschile.
- Promozioni e avanzamenti che tengano conto dell'equilibrio di genere, compatibilmente con le competenze.
- Il CdA rispetta le politiche della parità di genere.

6. Equità retributiva

L'equità salariale è garantita in ogni fase del rapporto di lavoro:

- Retribuzione e premi legati esclusivamente a ruolo, responsabilità e risultati.
- Documentazione trasparente di salari, benefit e criteri di calcolo.
- Adozione di salari standard e processi interni che assicurano parità tra generi.

7. Genitorialità e cura

L'azienda supporta la maternità e la paternità, agevolando il bilanciamento tra esigenze familiari e lavoro:

- Programmi di formazione e reinserimento.
- Assistenza prima, durante e dopo il congedo parentale.
- Promozione attiva del congedo di paternità per l'intero periodo previsto dalla legge.

8. Conciliazione vita-lavoro

D'Ascenzi Pavimenti S.p.A. favorisce un equilibrio tra obiettivi aziendali e benessere personale:

- Misure di bilanciamento vita-lavoro accessibili a tutti, in ogni sede.
- Accoglienza delle richieste di part-time in condizioni più favorevoli rispetto alla normativa vigente.
- Flessibilità oraria e smart working con livelli superiori alla media del settore.

9. Prevenzione di abusi e molestie

L'azienda adotta una politica di **tolleranza zero** e attua misure preventive e repressive:

- Analisi e monitoraggio costante dei rischi.
- Piani di prevenzione e canali sicuri di segnalazione, anche anonimi.
- Tutela assoluta da ritorsioni per chi segnala.
- Comunicazione interna rispettosa e neutrale rispetto al genere.
- Disponibilità del "Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro"

D'Ascenzi Pavimenti S.p.A. rinnova costantemente il proprio impegno per una cultura aziendale inclusiva e responsabile, nella convinzione che la parità di genere sia un fattore chiave di benessere, innovazione e successo.

Un focus particolare è sul processo di comunicazione sia interna che esterna, comprese le attività di marketing e pubblicità, affinché tutte le informative, sia interne che esterne (sui social e sul web, piuttosto che sui cataloghi e sul materiale predisposto per le fiere) siano allineate ad un linguaggio gentile ed ispirato alle policy di gender equity e completamente prive di messaggi discriminatori.

L'Amministratore Delegato ha identificato una persona competente per il coordinamento della gestione del sistema di gestione nella figura della Consigliera Delegata, responsabile risorse umane e figura con un ruolo permanente nel Comitato Guida per la Parità di Genere: la Sig.ra Valeria D'Ascenzi

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, viene costituito il Comitato Guida composto dall'AD, dalla Direzione Risorse Umane e dalla Direzione Amministrativa.

La Direzione, inoltre, verifica periodicamente l'efficacia della Politica in occasione delle riunioni del Comitato Guida, nel corso delle quali vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali e stabiliti obiettivi sfidanti.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione del ns. sito web: nel sito web www.dascenzi.it

L'Amministratore Delegato

Leone Valleriani