



POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

In conformità alle norme UNI/PdR 125:2022 e PAS 24000:2022

****Angelo De Cesaris S.p.A.****
Via Valle Anzuca 10 – Francavilla al Mare (CH)

1. Premessa e campo di applicazione

Angelo De Cesaris S.p.A. riconosce che lo sviluppo sostenibile e l'equità interna sono fattori strategici per la competitività e la reputazione.

Questa Politica definisce i principi, gli impegni e le linee di indirizzo per:

- promuovere e tutelare la **parità di genere** all'interno dell'organizzazione, in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022;
- sviluppare un sistema di gestione sociale conforme a PAS 24000:2022;
- integrare tali politiche con gli altri sistemi aziendali (qualità, salute e sicurezza, ambiente, ecc.).

La presente Politica si applica a tutti i livelli aziendali, a tutti i dipendenti, collaboratori, contrattisti e alle relazioni con fornitori, clienti e parti interessate.

2. Riferimenti normativi e standard di riferimento

- **UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.** Questa prassi guida l'adozione di indicatori (KPI) relativi a sei aree chiave: cultura e strategia, governance, processi delle risorse umane, opportunità di crescita/inclusione, misurazione e valutazione del sistema, comunicazione e trasparenza.

- **PAS 24000:2022 – Social Management System.** Fornisce i requisiti per l'istituzione di un sistema di gestione sociale (SMS) con approccio risk-based e pianificazione su base PDCA (Plan-Do-Check-Act), coprendo temi come diritti umani, condizioni di lavoro, etica, salute e sicurezza, coinvolgimento delle parti interessate

Angelo De Cesaris S.p.A. intende conformarsi ai requisiti minimi di prestazione sociale richiesti dalla PAS 24000 e agli indicatori di parità di genere della UNI/PdR 125, integrandoli in un unico sistema di gestione.

3. Principi ispiratori

1. **Uguaglianza di opportunità e non discriminazione**
L'azienda garantisce pari opportunità a tutti, indipendentemente dal genere, orientamento sessuale, età, condizione familiare, disabilità, origine etnica o religiosa.
2. **Equità retributiva**
L'azienda si impegna a verificare che non esistano disparità salariali ingiustificate tra lavoratori uomini e donne a parità di mansione e livello, in linea con la legge 162/2021 (legge sulla parità salariale).
3. **Inclusione e valorizzazione della diversità**
L'azienda promuove la cultura della diversità come risorsa, rimuovendo stereotipi di genere, favorendo l'empowerment femminile e sostenendo l'equilibrio tra vita privata e professionale (es. flessibilità, congedi, smart working, supporti alla genitorialità).
4. **Trasparenza e accountability**
Le informazioni sulla parità di genere e sulle performance sociali saranno comunicate internamente ed eventualmente all'esterno (stakeholder), con report periodici e indicatori chiari.
5. **Miglioramento continuo**
Le politiche e le azioni adottate saranno soggette a monitoraggio, revisione e miglioramento, coerentemente con il ciclo PDCA del sistema di gestione sociale secondo PAS 24000.
6. **Coinvolgimento delle parti interessate**
L'azienda promuove il dialogo con dipendenti, sindacati, fornitori, clienti e comunità locale per raccogliere feedback, identificare rischi sociali e orientare le iniziative sociali.
7. **Due diligence sociale**
Nella selezione di fornitori e nelle relazioni esterne, l'azienda applicherà criteri sociali, preferendo chi rispetta diritti umani, condizioni di lavoro dignitose e buone pratiche sociali.

4. Impegni specifici

Di seguito alcuni impegni operativi che Angelo De Cesaris S.p.A. assume concretamente:

Area	Impegno / Azione	KPI / Misurazione
Reclutamento e selezione	Garantire che ogni annuncio, procedura e commissione di selezione contempli un'analisi di genere e che il panel di selezione sia misto.	% candidature femminili vs maschili; tasso di assunzione per genere
Promozioni e avanzamenti	Monitorare che le donne abbiano pari opportunità di accesso a ruoli di responsabilità.	Quota donne nei ruoli di responsabilità; tasso di promozione per genere
Retribuzioni	Effettuare analisi annuali su differenze retributive a parità di ruolo.	Gap retributivo medio tra donne e uomini (in € e %)
Formazione e sviluppo	Offrire percorsi formativi equi a tutti i generi, con focus su leadership femminile.	Ore di formazione per genere; partecipazione femminile ai corsi di leadership
Equilibrio vita-lavoro	Implementare politiche di flessibilità oraria, telelavoro, congedi parentali, supporti (adeguamenti ambientali, sostegno logistico).	% di dipendenti che beneficiano delle politiche; tasso di assenteismo correlato
Comunicazione	Pubblicare annualmente un bilancio di parità e sociale, con risultati e obiettivi futuri.	Pubblicazione report interno/esterno; feedback stakeholders
Fornitori e filiera	Introdurre clausole sociali nei contratti di fornitura e valutazioni sociali dei fornitori.	% fornitori che rispettano criteri sociali; audit sociale in filiera
Salute, sicurezza e benessere	Garantire condizioni di lavoro sicure, politiche di benessere psicofisico, meccanismi di segnalazione anonima.	Numero di incidenti; uso del canale segnalazioni; survey clima sociale
Diritti umani ed etica	Adottare un codice etico con clausole sui diritti umani e politiche anticorruzione; garantire libertà di associazione.	Numero di segnalazioni ricevute/gestite; audit etici

Gli impegni saranno formalizzati in piani annuali con responsabilità assegnate e risorse dedicate.

5. Ruoli e responsabilità

- **Alta Direzione / Consiglio:** approvazione della Politica, allocazione risorse, definizione degli obiettivi strategici sociali e di genere.

- **Responsabile Sistema di Gestione Sociale e Parità di Genere** (o comitato dedicato): coordinamento, monitoraggio, raccolta dati, reportistica.
- **HR / Funzione Persone**: applicazione delle politiche di reclutamento, valutazione, formazione e mobilità con criteri di genere.
- **Responsabili di funzione / preposti**: garantire l'applicazione sul campo, favorire la cultura inclusiva e segnalare criticità.
- **Tutti i dipendenti e collaboratori**: rispetto dei principi di pari opportunità, partecipazione attiva e segnalazione di eventuali violazioni.

6. Monitoraggio, audit e miglioramento

- Si definisce un set minimo di **indicatori (KPI)**, conformi alla UNI/PdR 125:2022, distribuiti nelle sei aree chiave (cultura e strategia; governance; processi HR; opportunità e inclusione; misurazione del sistema; comunicazione e trasparenza) [UNI - Ente Italiano di Normazione+2noieillavoro.it+2](https://www.enteitaliano.it/2022/01/24/la-norma-uni-pdr-125-2022/)
- Le prestazioni sociali saranno integrate con il sistema di gestione secondo PAS 24000:2022 mediante audit interni, riesami periodici e audit esterni di certificazione.
- Saranno previste verifiche annuali e processi di sorveglianza durante il ciclo di certificazione (es. 3 anni).
- I risultati saranno oggetto di riesame da parte dell'alta direzione, con aggiornamento degli obiettivi e azioni correttive.

7. Comunicazione e trasparenza

- La Politica sarà pubblicata nei luoghi accessibili (sede, intranet, sito web) e divulgata a tutto il personale, ai fornitori e agli stakeholder.
- Sarà predisposto un **Report annuale integrato di parità e responsabilità sociale**, contenente indicatori, risultati, criticità, obiettivi futuri e impegni.
- Si favorirà un dialogo costante con le parti interessate (dipendenti, sindacati, comunità locale, clienti, fornitori) anche tramite questionari, focus group e canali di segnalazione anonima.
- Verrà garantita la possibilità di trasmettere eventuali reclami/segnalazioni all'organismo di certificazione (Istituto Italiano del Marchio di Qualità): <https://www.imq.it/it/contattaci>

8. Revisione della Politica

Questa Politica sarà riesaminata ogni anno dall'alta direzione e aggiornata in base a:

- evoluzioni legislative e normative (nazionali e internazionali)
- risultati raggiunti e gap emersi
- feedback da stakeholder interni ed esterni
- cambiamenti nel contesto organizzativo o sociale

Emessa il: 07.01.2026

