

 BIEFFE ITALIA s.r.l.	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE ALLEGATO 1	REVISIONE 02
--	--	-----------------

1. Introduzione e Contesto Storico

La Direzione di Bieffe Italia S.r.l., ai fini del raggiungimento degli obiettivi di crescita e di posizionamento sul mercato, è pienamente consapevole dell'importanza strategica del coinvolgimento di tutto il proprio personale, incluso quello femminile. L'azienda riconosce che il pluralismo, l'eterogeneità e la diversità — intese come varietà di genere, età, background culturale, abilità ed esperienze — costituiscono un patrimonio inestimabile di innovazione e competitività.

Bieffe Italia, sin dalla sua fondazione e sebbene talvolta in modo informale, ha posto in atto attività e tutele concrete per favorire la parità di genere nel suo ambiente lavorativo. L'azienda ha sempre promosso l'assunzione di personale femminile e l'evidenza storica di questo orientamento risiede nel fatto che la primissima risorsa assunta in assoluto dall'organizzazione (con n° di matricola 01) fu proprio una donna.

Nella sua struttura attuale di micro-impresa, Bieffe Italia intende continuare a operare tenendo ben presenti la parità di genere e la valorizzazione della *Diversity* come valori fondanti dell'azienda. Pertanto, la Direzione ha deciso di istituzionalizzare e strutturare il proprio modello d'azione dotandosi formalmente della presente Politica, di un Piano Strategico e di un Manuale della Qualità di Genere in piena conformità ai requisiti della Prassi di Riferimento **UNI/PdR 125:2022**.

2. I Pilastri della Politica: Parità di Genere e Diversity & Inclusion

La Direzione si pone come responsabile primo del Sistema di Gestione, favorendone l'applicazione, il monitoraggio, il miglioramento e lo sviluppo continuo. L'azienda si impegna a tradurre i principi etici in azioni concrete, focalizzate sulle seguenti finalità:

- **Pari opportunità e Inclusione della Diversità nell'Accesso al Lavoro:** Garantire processi di selezione e inserimento basati esclusivamente sul merito e sulle competenze oggettive, promuovendo attivamente l'occupazione femminile qualificata e l'inserimento di giovani donne. L'accesso al lavoro è aperto a ogni persona candidata, contrastando qualsiasi forma di discriminazione legata a genere, origine etnica, età, orientamento o disabilità.
- **Equità Remunerativa (*Gender Pay Gap*):** Assicurare una rigorosa parità reddituale e di trattamento economico a parità di livello e mansione, monitorando costantemente la retribuzione in funzione delle diverse tipologie di attività presenti in azienda.
- **Sviluppo della Cultura della Diversity:** Incrementare all'interno dell'intera popolazione aziendale la consapevolezza in merito alla cultura della diversità e dell'equità (*Diversity, Equity & Inclusion - DE&I*) mediante incontri periodici di formazione, sensibilizzazione e aggiornamento da tenersi almeno 2 volte all'anno con la dirigenza e con i dipendenti.
- **Tolleranza Zero contro Molestie e Pregiudizi:** Garantire un ambiente di lavoro sicuro e dignitoso in cui si rifiutano fermamente discriminazioni, stereotipi culturali o di genere, ed ogni forma di abuso o molestia fisica, verbale o digitale. Bieffe Italia adotta il principio di tolleranza zero verso l'utilizzo di un linguaggio considerato non inclusivo o svalutante verso qualsiasi forma di diversità.
- **Integrazione Generazionale e Culturale:** Favorire lo scambio di competenze e la collaborazione sinergica tra diverse generazioni e professionalità presenti in azienda (dagli

 BIEFFE ITALIA s.r.l.	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE ALLEGATO 1	REVISIONE 02
--	---	-----------------

uffici di progettazione tecnica fino ai reparti produttivi dell'officina), valorizzando il punto di vista unico di ciascun collaboratore e collaboratrice.

- **Conciliazione Vita-Lavoro (*Life-Work-Balance*) e Genitorialità:** Promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di cura della famiglia, nel pieno rispetto dei principi di uguaglianza. Supportare le risorse nelle attività genitoriali implementando soluzioni flessibili laddove possibile (es. smart working, part-time, lavoro flessibile, assicurazione sanitaria) e garantendo la piena tutela dei congedi di paternità e maternità.
- **Benessere, Clima Aziendale e Convivialità:** Attuare piani di welfare aziendale dedicati, l'erogazione di fringe benefit e il periodico acquisto di alimenti di ristoro per tutto il personale, volti a favorire momenti di convivialità che valorizzino l'aggregazione di un team eterogeneo e ottimizzino il clima relazionale interno.

3. Le Aree di Indicatore e la Misurazione dell'Efficacia

Per dare concreta attuazione alla Politica e misurare in modo oggettivo l'efficacia delle azioni intraprese, l'Azienda adotta e monitora costantemente i KPI (Key Performance Indicator) previsti dal proprio Piano Strategico, strutturati sulle **6 Aree di Indicatori** stabilite dalla prassi UNI/PdR 125:2022:

1. **Cultura e strategia (Rif. 5.2):** Formazione periodica interna sui temi DE&I e diffusione della Guida al Linguaggio Inclusivo.
2. **Governance (Rif. 5.3):** Presidio e monitoraggio delle misure contro la violenza di genere e le discriminazioni.
3. **Processi HR (Rif. 5.4):** Trasparenza, annunci neutrali e monitoraggio della parità nell'accesso al lavoro.
4. **Opportunità di crescita ed inclusione in azienda (Rif. 5.5):** Pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione avanzata per tutto l'organico.
5. **Equità remunerativa per genere (Rif. 5.6):** Controllo e azzeramento del divario retributivo orario medio.
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (Rif. 5.7):** Attivazione dei servizi di welfare e del Punto di Ascolto aziendale.

4. Canali di Comunicazione, Diffusione e Ascolto

La Direzione si impegna attivamente affinché i contenuti della presente Politica siano capillarmente divulgati, compresi, condivisi e applicati da tutte le parti interessate attraverso canali strutturati:

- **Canali Interni:** Affissione stabile nelle bacheche aziendali e organizzazione di incontri periodici di sensibilizzazione e confronto con tutto il personale d'ufficio e d'officina.
- **Canali Esterni:** Trasmissione mirata via e-mail alla clientela e ai fornitori, e pubblicazione ufficiale nell'area pubblica del sito Internet istituzionale di Bieffe Italia.

A garanzia di questi principi, Bieffe Italia conferma l'operatività del **Punto di Ascolto** interno (gestito dalla Dott.ssa Assunta Ventriglia) e l'istituzione di una specifica modulistica per la ricezione di

weiko. BIEFFE ITALIA s.r.l.	POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE ALLEGATO 1	REVISIONE 02
--	---	-----------------

segnalazioni o suggerimenti (anche in forma completamente anonima) relativi a discriminazioni o comportamenti non inclusivi. Il Punto di Ascolto gestisce ogni comunicazione assicurando la massima riservatezza, la tutela della privacy e l'assoluta assenza di ritorsioni.

La presente Politica viene periodicamente riesaminata dall'Alta Direzione per verificarne la costante idoneità e l'allineamento con i traguardi di miglioramento continuo definiti dall'organizzazione.

Carinaro (CE), 02/02/2026

Amministratore Unico

Flavio Ferrazzano

