



POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Sistema di Gestione conforme
alla UNI/PdR 125:2022

Care Colleghe, Cari Colleghi,

la nostra Azienda è cresciuta nel tempo grazie alla professionalità, alla competenza e al senso di responsabilità delle persone che ogni giorno contribuiscono con il proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Operare nel settore del trasporto di prodotti chimici liquidi significa affrontare quotidianamente sfide complesse che richiedono elevati standard di qualità, sicurezza, affidabilità e attenzione verso i clienti, l'ambiente e la collettività. Nessuno di questi obiettivi sarebbe raggiungibile senza il contributo delle persone che fanno parte della nostra Organizzazione.

Per questo motivo riteniamo che il rispetto della dignità della persona, la valorizzazione delle competenze, l'equità, l'inclusione e le pari opportunità rappresentino valori imprescindibili della nostra cultura aziendale e costituiscano elementi fondamentali per garantire uno sviluppo sostenibile e responsabile.

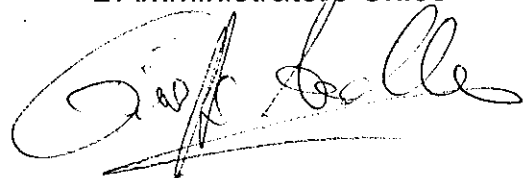
L'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 non rappresenta per noi un semplice adempimento o il conseguimento di una certificazione, ma l'espressione concreta di un percorso di crescita che rafforza principi già presenti nel nostro modo di operare e pienamente coerenti con il Sistema di Gestione Integrato adottato dall'azienda. Crediamo che ogni persona debba poter esprimere il proprio valore professionale in un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e libero da qualsiasi forma di discriminazione, nel quale le opportunità di crescita siano determinate esclusivamente dalle competenze, dal merito, dall'impegno e dalla responsabilità dimostrati.

Siamo consapevoli che il settore della logistica e dei trasporti è tradizionalmente caratterizzato da una presenza femminile ancora limitata in alcune attività operative. Proprio per questo desideriamo contribuire, con responsabilità e concretezza, a promuovere una cultura capace di valorizzare tutte le professionalità, favorendo condizioni di lavoro che consentano a ciascuno di esprimere pienamente il proprio potenziale. L'adesione a Women in Logistics testimonia la volontà della nostra azienda di partecipare attivamente alla diffusione di una cultura inclusiva, al confronto con le migliori esperienze del settore e alla promozione di modelli organizzativi orientati alle pari opportunità. Sono convinto che la qualità di un'impresa si misuri anche dalla capacità di creare un ambiente nel quale le persone possano lavorare con serenità, sentirsi rispettate, crescere professionalmente e contribuire, con il proprio talento, allo sviluppo dell'azienda.

Invito pertanto tutti i lavoratori, i collaboratori, i responsabili e i partner aziendali a condividere i principi espressi nella presente Politica e a contribuire, ciascuno per il proprio ruolo, alla costruzione di una cultura fondata sul rispetto, sull'inclusione, sulla responsabilità e sul miglioramento continuo.

La Direzione garantirà il proprio costante impegno affinché tali principi trovino concreta applicazione nelle decisioni aziendali, nei processi organizzativi e nei comportamenti quotidiani, nella convinzione che il valore delle persone rappresenti il principale motore della crescita e del futuro della nostra azienda.

L'Amministratore Unico



Napoli, lì 04 Maggio 2026

INDICE

1. Premessa della direzione
2. Identità aziendale
3. La nostra visione
4. I nostri valori
5. I principi della parità di genere
6. Gli impegni della direzione
7. Le persone al centro dell'organizzazione
8. Pari opportunità nei processi di gestione delle risorse umane
9. Formazione, sviluppo delle competenze e leadership
10. Benessere organizzativo, welfare e conciliazione vita-lavoro
11. Il valore della diversità nel settore della logistica
12. Impegno verso il settore e gli stakeholder
13. Governance del sistema di gestione per la parità di genere
14. Pianificazione strategica e obiettivi
15. Monitoraggio delle prestazioni
16. Prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e delle ritorsioni
17. Comunicazione, partecipazione e coinvolgimento
18. Riesame della direzione e miglioramento continuo
19. Diffusione della politica
20. Impegno finale della direzione

1. Premessa della direzione

La Direzione della Chemical Express S.r.l., realtà specializzata nel trasporto di prodotti chimici liquidi, riconosce che il successo e la crescita sostenibile dell'Organizzazione dipendono, prima ancora che dalle tecnologie, dai mezzi e dalle infrastrutture, dalle persone che quotidianamente contribuiscono con competenza, responsabilità e professionalità al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Operare in un settore altamente regolamentato e caratterizzato da elevati standard di sicurezza richiede non soltanto eccellenza tecnica e organizzativa, ma anche una cultura aziendale fondata sul rispetto della persona, sulla valorizzazione delle competenze, sulla responsabilità sociale e sulla promozione di un ambiente di lavoro capace di garantire pari opportunità a tutti coloro che vi operano.

L'Organizzazione ritiene infatti che la qualità dei servizi erogati, la tutela dell'ambiente, la salute e sicurezza dei lavoratori, la sicurezza stradale, la soddisfazione del cliente e la sostenibilità aziendale rappresentino obiettivi strettamente connessi con il benessere delle persone e con la capacità dell'Azienda di creare un ambiente inclusivo, rispettoso e libero da qualsiasi forma di discriminazione.

La presente Politica rappresenta pertanto l'espressione concreta della volontà della Direzione di integrare i principi della parità di genere all'interno della strategia aziendale, promuovendo un modello organizzativo fondato sull'equità, sul merito, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità quale elemento distintivo della propria cultura d'impresa.

L'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 costituisce una naturale evoluzione del Sistema di Gestione Integrato aziendale, già sviluppato secondo gli standard internazionali ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 39001 e SQAS, consolidando un percorso di miglioramento continuo orientato non soltanto all'eccellenza operativa ma anche alla responsabilità sociale e alla sostenibilità organizzativa.

La Direzione considera la promozione della parità di genere non come un mero adempimento normativo o certificativo, bensì come un investimento strategico capace di generare valore nel lungo periodo, migliorare il clima aziendale, favorire l'innovazione, rafforzare il senso di appartenenza delle persone e contribuire allo sviluppo competitivo dell'Organizzazione.

2. Identità aziendale

L'Organizzazione opera nel settore del trasporto di prodotti chimici liquidi, svolgendo un'attività caratterizzata da elevati livelli di specializzazione, professionalità e responsabilità.

Ogni processo aziendale viene sviluppato secondo criteri di qualità, sicurezza, tutela ambientale, prevenzione dei rischi, sicurezza stradale e soddisfazione del cliente, principi che costituiscono il fondamento del Sistema di Gestione Integrato adottato dall'Azienda.

In tale contesto le persone rappresentano il principale patrimonio aziendale.

Competenza tecnica, esperienza professionale, affidabilità, senso di responsabilità e capacità di lavorare in squadra costituiscono gli elementi che permettono all'Organizzazione di garantire standard qualitativi elevati e di mantenere rapporti di fiducia con clienti, fornitori, istituzioni e comunità.

L'Azienda ritiene che il rispetto della persona costituisca un valore imprescindibile della propria cultura organizzativa e riconosce che la valorizzazione delle differenze individuali rappresenta un fattore determinante per favorire la crescita professionale, il miglioramento continuo e la capacità dell'Organizzazione di affrontare le sfide future. Per tali ragioni l'Organizzazione promuove un ambiente di lavoro nel quale ogni persona possa esprimere liberamente il proprio potenziale professionale, contribuendo allo sviluppo dell'impresa sulla base delle proprie competenze, delle proprie capacità e del proprio merito, senza alcuna distinzione legata al genere, all'età, all'origine, alla nazionalità, alle convinzioni personali, alle condizioni familiari o ad altre caratteristiche individuali. L'Organizzazione riconosce il contributo delle professionalità femminili sia nelle funzioni gestionali e di supporto sia nelle attività operative, comprese quelle tradizionalmente caratterizzate da una minore presenza femminile, promuovendo condizioni che consentano a ciascuna persona di esprimere pienamente il proprio potenziale professionale.

3. La nostra visione

La Direzione è convinta che il valore di un'impresa moderna non possa essere misurato esclusivamente attraverso i risultati economici o gli indicatori di performance operativa.

Un'organizzazione sostenibile è innanzitutto una comunità di persone che condividono valori comuni, obiettivi, responsabilità e senso di appartenenza.

La capacità di attrarre, sviluppare e trattenere competenze rappresenta oggi uno dei principali fattori competitivi e costituisce un elemento fondamentale per assicurare continuità, innovazione e crescita.

Per questo motivo l'Organizzazione considera la diversità un patrimonio di esperienze, competenze e punti di vista capace di generare valore aggiunto nei processi decisionali, favorire l'innovazione e migliorare la qualità delle decisioni.

L'inclusione non rappresenta esclusivamente un principio etico ma costituisce un vero fattore organizzativo in grado di rafforzare la collaborazione tra le persone, incrementare il benessere lavorativo, favorire il dialogo e migliorare la capacità dell'Azienda di rispondere efficacemente alle esigenze dei propri clienti e delle altre parti interessate.

In un settore tradizionalmente caratterizzato da una significativa prevalenza maschile, quale quello del trasporto e della logistica, l'Organizzazione intende contribuire concretamente alla diffusione di una cultura fondata sulla valorizzazione delle competenze, favorendo l'accesso alle opportunità professionali senza alcuna discriminazione di genere e promuovendo una cultura organizzativa orientata al rispetto reciproco.

L'adesione a Women in Logistics testimonia la volontà dell'Azienda di partecipare attivamente alla diffusione di buone pratiche finalizzate alla promozione della presenza femminile nel settore della logistica e dei trasporti, favorendo il confronto con altre realtà imprenditoriali e contribuendo allo sviluppo di modelli organizzativi sempre più inclusivi e sostenibili.

4. I nostri valori

La presente Politica si fonda su un insieme di valori che guidano ogni decisione aziendale e orientano il comportamento di tutte le persone che operano all'interno dell'Organizzazione.

- **Centralità della Persona**

Ogni persona rappresenta un patrimonio unico di conoscenze, competenze, esperienze e capacità.

L'Organizzazione riconosce il valore di ciascun individuo e promuove un ambiente lavorativo nel quale ogni collaboratore possa sentirsi rispettato, ascoltato e valorizzato.

Il rispetto della dignità della persona costituisce un principio irrinunciabile che orienta ogni decisione aziendale.

- **Merito**

Le decisioni relative all'inserimento, allo sviluppo professionale, alla formazione, alla crescita organizzativa e all'attribuzione delle responsabilità vengono assunte sulla base delle competenze, delle capacità professionali, dell'esperienza maturata, delle prestazioni e del contributo fornito all'Organizzazione.

L'Azienda considera il merito il principale criterio di valorizzazione delle persone.

- **Inclusione**

L'Organizzazione promuove una cultura aziendale aperta alle diversità, favorendo il dialogo, la collaborazione e il rispetto reciproco.

Ogni differenza rappresenta un'opportunità di crescita e di arricchimento del patrimonio professionale dell'Azienda.

- **Responsabilità**

Ogni persona è chiamata a contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro improntato alla correttezza, al rispetto reciproco, alla collaborazione e alla responsabilità individuale.

La promozione della parità di genere costituisce una responsabilità condivisa tra Direzione, management e lavoratori.

- **Integrità**

L'Organizzazione impronta ogni attività ai principi di correttezza, trasparenza, imparzialità e rispetto delle normative applicabili.

Ogni comportamento discriminatorio, offensivo o lesivo della dignità della persona è incompatibile con i valori aziendali.

5. I principi della parità di genere

Coerentemente con la propria Visione e con i propri valori, l'Organizzazione assume i seguenti principi quali elementi fondamentali del proprio Sistema di Gestione Integrato.

La selezione del personale avviene esclusivamente sulla base delle competenze richieste dal ruolo, garantendo condizioni di pari opportunità a tutte le candidature.

Lo sviluppo professionale e i percorsi di carriera vengono definiti secondo criteri oggettivi, trasparenti e basati sul merito, assicurando a ciascuna persona pari possibilità di crescita.

L'accesso alla formazione rappresenta un diritto riconosciuto a tutti i lavoratori e costituisce uno degli strumenti principali attraverso i quali sviluppare competenze, favorire l'innovazione e sostenere la crescita professionale.

L'Organizzazione promuove condizioni di equità retributiva, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e valorizzazione delle competenze.

Particolare attenzione viene dedicata alla tutela della maternità, della paternità e della genitorialità, favorendo, ove compatibile con le esigenze organizzative e operative, strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

L'Azienda promuove inoltre il benessere organizzativo attraverso iniziative di welfare, programmi di tutela della salute, strumenti di lavoro agile applicabili alle funzioni compatibili e servizi di assistenza sanitaria integrativa, riconoscendo che tali misure contribuiscono concretamente al miglioramento della qualità della vita delle persone e della performance organizzativa.

La Direzione ribadisce infine il principio di assoluta intolleranza nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, violenza, intimidazione o abuso, impegnandosi ad assicurare strumenti efficaci di prevenzione, segnalazione e gestione di ogni comportamento incompatibile con i valori aziendali.

6. Gli impegni della direzione

La Direzione della Chemical Express S.r.l. considera la Parità di Genere un elemento integrante della propria strategia di sviluppo e del proprio modello di governance.

La promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità rappresenta una scelta gestionale consapevole, orientata a favorire la crescita sostenibile dell'Organizzazione, il benessere delle persone, la competitività aziendale e la creazione di valore per tutti gli stakeholder.

Per tale ragione la Direzione assume un ruolo attivo nel garantire che i principi espressi nella presente Politica trovino concreta applicazione all'interno dei processi aziendali, assicurando risorse, strumenti organizzativi e un costante monitoraggio dei risultati conseguiti.

In particolare, la Direzione si impegna a:

- integrare gli obiettivi di Parità di Genere nella pianificazione strategica dell'Organizzazione;
- garantire che ogni decisione relativa alle risorse umane sia assunta sulla base di criteri oggettivi, trasparenti e documentabili;
- assicurare la disponibilità delle risorse economiche, organizzative e professionali necessarie al mantenimento e al miglioramento del Sistema di Gestione Integrato per la Parità di Genere;
- promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto della persona, sulla valorizzazione delle competenze e sulla responsabilità individuale;

- sostenere il miglioramento continuo delle prestazioni del Sistema attraverso la definizione di obiettivi misurabili, il monitoraggio dei KPI e il riesame periodico dei risultati;
- favorire la partecipazione attiva di tutto il personale al processo di miglioramento, promuovendo il dialogo, il confronto e la condivisione delle esperienze.

La Direzione riconosce inoltre che il raggiungimento degli obiettivi di Parità di Genere richiede il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali e promuove pertanto una leadership diffusa, orientata all'esempio, alla responsabilizzazione e alla valorizzazione delle persone.

7. Le persone al centro dell'organizzazione

Le persone costituiscono il principale patrimonio dell'Organizzazione.

Ogni attività aziendale, dai processi operativi alle funzioni di supporto, trova infatti la propria efficacia nelle competenze, nell'esperienza, nella motivazione e nella responsabilità delle persone che quotidianamente contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per questo motivo l'Organizzazione promuove un ambiente di lavoro fondato sulla fiducia reciproca, sul dialogo, sulla collaborazione e sul rispetto della dignità individuale.

L'Azienda si impegna a creare condizioni organizzative che consentano a ciascun lavoratore di esprimere pienamente il proprio potenziale professionale, favorendo la crescita delle competenze, l'assunzione di responsabilità e lo sviluppo delle capacità individuali.

Ogni persona deve poter svolgere la propria attività in un contesto caratterizzato da correttezza, ascolto, trasparenza e rispetto reciproco, nel quale il contributo professionale venga riconosciuto esclusivamente sulla base del merito e delle competenze.

L'Organizzazione promuove inoltre la partecipazione attiva dei lavoratori ai processi di miglioramento aziendale, riconoscendo il valore del confronto costruttivo, dello scambio di esperienze e della collaborazione tra tutte le funzioni aziendali.

8. Pari opportunità nei processi di gestione delle risorse umane

L'Organizzazione garantisce che l'intero ciclo di gestione delle risorse umane sia improntato ai principi di imparzialità, trasparenza e pari opportunità.

Le attività di ricerca e selezione del personale sono condotte sulla base delle competenze richieste dal ruolo, evitando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

Le procedure di inserimento, formazione, valutazione delle prestazioni, sviluppo professionale, attribuzione delle responsabilità e progressione di carriera sono fondate su criteri oggettivi, documentabili e coerenti con le esigenze organizzative.

Particolare attenzione viene dedicata alla valorizzazione delle competenze femminili anche nelle aree operative e tecniche che, storicamente, registrano una minore presenza di personale femminile.

L'Organizzazione ritiene infatti che la diversità dei percorsi professionali e delle esperienze rappresenti un elemento di arricchimento del patrimonio di competenze aziendali e favorisca una maggiore capacità di innovazione e di adattamento ai cambiamenti del contesto competitivo.

9. Formazione, sviluppo delle competenze e leadership

La formazione rappresenta uno degli strumenti fondamentali attraverso i quali l'Organizzazione sviluppa il proprio capitale umano.

L'Azienda garantisce pari opportunità di accesso alle attività formative, favorendo l'aggiornamento professionale, la crescita delle competenze tecniche, manageriali e comportamentali e lo sviluppo della cultura della sicurezza, della qualità, della sostenibilità e della Parità di Genere.

La formazione costituisce inoltre uno strumento essenziale per prevenire stereotipi, comportamenti discriminatori e pregiudizi inconsapevoli, contribuendo alla diffusione di una cultura organizzativa fondata sul rispetto reciproco e sull'inclusione.

L'Organizzazione promuove percorsi di crescita professionale orientati allo sviluppo delle competenze e della leadership, valorizzando le potenzialità individuali e favorendo la preparazione delle future figure di responsabilità.

10. Benessere organizzativo, welfare e conciliazione vita-lavoro

L'Organizzazione considera il benessere delle persone un elemento fondamentale per garantire qualità del lavoro, motivazione, sicurezza e continuità operativa.

Per questo motivo promuove iniziative di welfare aziendale finalizzate a favorire il benessere fisico, psicologico e sociale dei propri lavoratori, nella convinzione che la qualità dell'ambiente di lavoro rappresenti un fattore determinante per lo sviluppo sostenibile dell'impresa.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e con le caratteristiche delle diverse mansioni, l'Azienda favorisce strumenti di flessibilità organizzativa che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Tra le misure adottate rientrano, ove applicabili, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile (smart working), l'accesso a sistemi di assistenza sanitaria integrativa e ulteriori iniziative di welfare che l'Organizzazione potrà sviluppare nel tempo sulla base delle esigenze del personale e delle opportunità organizzative.

La Direzione riconosce inoltre il valore della maternità, della paternità e della genitorialità condivisa, impegnandosi a favorire il mantenimento del rapporto professionale, il reinserimento lavorativo e la valorizzazione delle competenze anche dopo periodi di assenza legati alla cura della famiglia.

11. Il valore della diversità nel settore della logistica

Il settore del trasporto e della logistica è storicamente caratterizzato da una significativa prevalenza di personale maschile, in particolare nelle attività operative.

L'Organizzazione considera tale contesto non come un limite, bensì come un'opportunità per contribuire all'evoluzione culturale del settore attraverso la promozione di modelli organizzativi fondati sull'inclusione, sul rispetto e sulla valorizzazione delle competenze.

L'Azienda riconosce il contributo professionale delle donne in tutte le funzioni aziendali, comprese quelle operative, tecniche e di guida dei veicoli industriali, promuovendo condizioni che consentano a ciascuna persona di esprimere pienamente il proprio potenziale professionale.

La presenza di professionalità differenti costituisce infatti un elemento di arricchimento del patrimonio aziendale e favorisce la crescita dell'Organizzazione, la qualità delle decisioni e l'innovazione dei processi.

12. Impegno verso il settore e gli stakeholder

L'adesione dell'azienda a Women in Logistics rappresenta un'importante testimonianza dell'impegno aziendale nella promozione della cultura della Parità di Genere all'interno del settore della logistica e dei trasporti.

Attraverso tale partecipazione l'azienda intende contribuire alla diffusione delle migliori pratiche, favorire il confronto con altre organizzazioni e sostenere iniziative finalizzate alla valorizzazione delle competenze femminili e alla crescita culturale del settore.

L'azienda promuove inoltre rapporti improntati ai principi di correttezza, trasparenza e rispetto reciproco con clienti, fornitori, consulenti, partner commerciali, istituzioni e comunità locali, incoraggiando la diffusione di comportamenti coerenti con i valori espressi nella presente Politica.

La Direzione ritiene infatti che la promozione della Parità di Genere rappresenti un valore condiviso lungo l'intera catena del valore e costituisca un elemento qualificante della responsabilità sociale d'impresa

13. Governance del sistema di gestione per la parità di genere

La Direzione ha istituito un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, integrato con il Sistema di Gestione Integrato aziendale già adottato per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza sul Lavoro, la Sicurezza Stradale e lo standard SQAS.

Il Sistema di Gestione rappresenta lo strumento attraverso il quale l'azienda pianifica, sviluppa, monitora e migliora le proprie prestazioni in materia di parità di genere, garantendo un approccio sistematico, misurabile e orientato al miglioramento continuo.

La Direzione assicura che ruoli, responsabilità, competenze e autorità siano chiaramente definiti e comunicati all'interno dell'azienda, affinché ogni funzione aziendale possa contribuire al raggiungimento degli obiettivi di Parità di Genere.

Per garantire l'efficace attuazione della presente Politica, l'azienda istituisce il Comitato Guida per la Parità di Genere quale organismo incaricato di supportare la Direzione nell'attuazione delle strategie, nel monitoraggio delle attività e nella promozione della cultura dell'inclusione all'interno dell'azienda.

Il Comitato Guida opera secondo criteri di imparzialità, collaborazione e responsabilità, favorendo il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali e promuovendo il confronto costante sui risultati raggiunti e sulle opportunità di miglioramento.

14. Pianificazione strategica e obiettivi

La Direzione definisce annualmente gli obiettivi strategici in materia di Parità di Genere, assicurando che siano coerenti con la presente Politica, con il contesto aziendale, con le esigenze organizzative e con le aspettative delle parti interessate.

Gli obiettivi sono stabiliti sulla base dell'analisi dei dati aziendali, dell'evoluzione del contesto interno ed esterno, dei risultati ottenuti negli anni precedenti e delle opportunità di miglioramento individuate.

Per ciascun obiettivo vengono definiti:

- risultati attesi;
- azioni da realizzare;
- responsabilità;
- risorse necessarie;
- tempi di attuazione;
- indicatori di monitoraggio.

L'azienda considera la pianificazione strategica uno strumento essenziale per trasformare gli impegni espressi nella presente Politica in risultati concreti, misurabili e verificabili nel tempo.

15. Monitoraggio delle prestazioni

Il raggiungimento degli obiettivi viene verificato attraverso un sistema strutturato di monitoraggio degli indicatori di prestazione (KPI) previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e dagli ulteriori indicatori ritenuti significativi dall'Organizzazione.

Il monitoraggio riguarda, in particolare:

- la cultura aziendale e la diffusione dei principi della Parità di Genere;
- la governance del Sistema;
- i processi di gestione delle risorse umane;
- le opportunità di crescita professionale;
- l'equità remunerativa;
- le politiche di tutela della genitorialità e di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

L'analisi periodica dei risultati consente alla Direzione di valutare l'efficacia delle azioni intraprese, individuare eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati e definire ulteriori interventi di miglioramento.

L'azienda promuove una cultura della misurazione quale elemento fondamentale per orientare le decisioni aziendali sulla base di dati oggettivi e favorire un processo decisionale trasparente e consapevole.

16. Prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e delle ritorsioni

L'azienda ribadisce il proprio impegno ad assicurare un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sulla dignità della persona e sulla tutela dei diritti individuali.

Qualsiasi forma di discriminazione, molestia, violenza, intimidazione, abuso di potere, linguaggio offensivo o comportamento lesivo della dignità personale è considerata incompatibile con i valori aziendali e non sarà in alcun modo tollerata.

L'Azienda adotta specifiche procedure per la prevenzione, la segnalazione, la gestione e il trattamento delle eventuali situazioni di discriminazione o molestia, garantendo imparzialità, riservatezza, tempestività e tutela delle persone coinvolte.

Ogni lavoratore ha il diritto di effettuare segnalazioni in buona fede senza timore di ritorsioni o conseguenze negative.

La Direzione promuove inoltre attività di sensibilizzazione e formazione finalizzate a rafforzare la cultura del rispetto e della prevenzione.

17. Comunicazione, partecipazione e coinvolgimento

La diffusione della cultura della Parità di Genere rappresenta una responsabilità condivisa che coinvolge l'intera azienda.

La presente Politica viene comunicata a tutto il personale, resa disponibile ai collaboratori, ai fornitori, ai clienti e alle altre parti interessate attraverso i canali di comunicazione aziendali.

L'Organizzazione promuove attività di formazione, informazione e sensibilizzazione finalizzate a favorire la conoscenza dei principi della presente Politica, la partecipazione delle persone e la diffusione di comportamenti coerenti con i valori aziendali.

L'azienda incoraggia il dialogo, il confronto costruttivo e la partecipazione attiva dei lavoratori, riconoscendo il valore delle idee, delle esperienze e dei suggerimenti quale elemento fondamentale per il miglioramento continuo del Sistema.

18. Riesame della direzione e miglioramento continuo

La Direzione riesamina periodicamente il Sistema di Gestione per la Parità di Genere al fine di verificarne l'idoneità, l'efficacia, l'adeguatezza e la coerenza con gli obiettivi strategici dell'Organizzazione.

Il Riesame prende in considerazione, tra gli altri elementi:

- l'andamento degli indicatori di prestazione;
- il raggiungimento degli obiettivi pianificati;
- gli esiti degli audit interni;
- le attività del Comitato Guida;
- eventuali segnalazioni ricevute;
- le azioni correttive e di miglioramento;
- l'evoluzione del contesto interno ed esterno;
- le esigenze e le aspettative delle parti interessate.

I risultati del Riesame costituiscono la base per la definizione delle nuove strategie, degli obiettivi e delle iniziative di miglioramento, assicurando che il Sistema evolva in modo coerente con lo sviluppo aziendale.

La Direzione considera il miglioramento continuo un principio permanente della propria gestione aziendale e promuove un approccio orientato alla prevenzione, all'innovazione, all'apprendimento organizzativo e alla valorizzazione delle persone.

19. Diffusione della politica

La presente Politica è approvata dalla Direzione ed entra in vigore dalla data della sua emissione. Essa viene periodicamente riesaminata e aggiornata al fine di garantirne la continua adeguatezza rispetto all'evoluzione dell'azienda, del contesto normativo e delle aspettative delle parti interessate.

La Politica è:

- pubblicata sul sito istituzionale dell'Azienda;
- resa disponibile a tutto il personale mediante gli strumenti di comunicazione interna;
- illustrata nel corso delle attività di informazione e formazione;
- messa a disposizione dei clienti, dei fornitori e delle altre parti interessate che ne facciano richiesta.

La Direzione invita tutte le persone che operano per conto dell'azienda a condividere e applicare i principi contenuti nella presente Politica, contribuendo, ciascuno per il proprio ruolo e le proprie responsabilità, alla costruzione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, rispettoso, equo e orientato alla valorizzazione delle competenze.

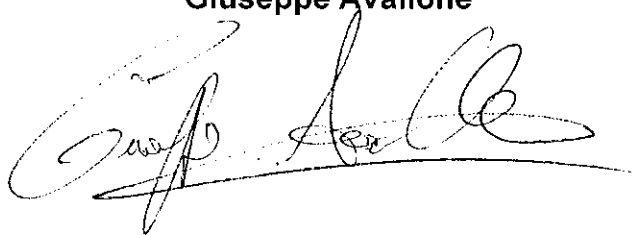
20. Impegno finale della direzione

La presente Politica rappresenta l'espressione dell'identità, dei valori e della responsabilità che l'azienda assume nei confronti delle proprie persone e di tutte le parti interessate.

La Direzione è consapevole che la promozione della Parità di Genere costituisce un percorso di crescita continuo, fondato sull'ascolto, sul confronto, sulla misurazione dei risultati e sulla capacità di trasformare gli impegni in comportamenti concreti.

L'azienda continuerà pertanto a investire nello sviluppo delle competenze, nella valorizzazione delle diversità, nel benessere delle persone e nel miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione Integrato, nella convinzione che il rispetto della persona rappresenti il presupposto essenziale per costruire un'impresa solida, responsabile, sostenibile e capace di affrontare con successo le sfide del futuro.

**Approvata dall'Amministratore Unico
Giuseppe Avallone**



Napoli, lì 04 Maggio 2026