Premessa

La Direzione di **Bagno Umberto di Bianchi Enrica & C. S.a.s.** riconosce il valore della diversità, dell'inclusione e della parità di genere come elementi fondamentali per lo sviluppo dell'organizzazione, il benessere delle persone e la qualità dei servizi offerti.

L'azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro rispettoso della dignità di ogni persona, libero da qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza, garantendo pari opportunità di accesso al lavoro, crescita professionale e valorizzazione delle competenze.

La presente Politica costituisce il riferimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato in conformità alla **UNI/PdR 125:2022**.

Principi

L'organizzazione fonda la propria attività sui seguenti principi:

- rispetto della persona e della sua dignità;
- uguaglianza di trattamento e pari opportunità;
- valorizzazione delle competenze e del merito;
- inclusione e non discriminazione;
- tutela della maternità, della paternità e delle esigenze familiari;
- prevenzione di ogni forma di abuso, molestia o violenza;
- miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Impegni della Direzione

L'Alta Direzione si impegna a:

- diffondere una cultura aziendale orientata al rispetto, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze;
- garantire l'applicazione dei principi della presente Politica in tutti i processi aziendali;
- mettere a disposizione le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere;
- promuovere il coinvolgimento del personale e delle parti interessate;
- monitorare periodicamente gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022;
- riesaminare annualmente l'efficacia del Sistema di Gestione.

Aree di impegno

L'organizzazione sviluppa il proprio Sistema di Gestione attraverso le seguenti aree previste dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi di gestione delle risorse umane;
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne;
- Equità remunerativa;
- Genitorialità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Selezione e assunzione

L'organizzazione garantisce processi di selezione improntati a criteri di imparzialità, trasparenza e valorizzazione delle competenze.

Le candidature vengono valutate esclusivamente sulla base di:

- professionalità;
- esperienza;
- competenze;
- attitudini;
- requisiti richiesti dalla mansione.

Durante le selezioni non vengono effettuate discriminazioni legate al genere, allo stato civile, alla gravidanza, alla maternità, alla paternità o alle responsabilità familiari.

Crescita professionale

L'organizzazione promuove pari opportunità di sviluppo professionale, formazione e crescita per tutto il personale.

L'assegnazione di incarichi, responsabilità e opportunità di sviluppo avviene esclusivamente sulla base di:

- competenze;
- esperienza;
- risultati conseguiti;
- capacità dimostrate.

Ogni lavoratore ha la possibilità di accedere ai percorsi formativi previsti dall'organizzazione senza discriminazioni di genere.

Equità retributiva

L'organizzazione garantisce una politica retributiva fondata su criteri oggettivi, trasparenti e coerenti con il ruolo ricoperto, le responsabilità assegnate e le competenze possedute.

Eventuali differenze economiche sono giustificate esclusivamente da elementi oggettivi e verificabili.
Ogni lavoratore può segnalare eventuali situazioni ritenute discriminatorie.

Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'organizzazione riconosce il valore della maternità, della paternità e delle responsabilità di cura.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e con la stagionalità dell'attività, favorisce:

- flessibilità nella programmazione dei turni;
- corretta gestione dei congedi previsti dalla normativa;
- supporto al reinserimento dopo periodi di assenza;
- equilibrio tra esigenze lavorative e personali.

Prevenzione di discriminazioni, molestie e violenza

L'organizzazione non tollera alcuna forma di:

- discriminazione;
- molestia;
- abuso;
- violenza;
- linguaggio offensivo;
- ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede.

Ogni segnalazione viene gestita con imparzialità, riservatezza e tempestività secondo quanto previsto dalle procedure del Sistema di Gestione.

Comunicazione e sensibilizzazione

L'organizzazione promuove la diffusione della cultura della parità di genere mediante:

- attività formative;
- riunioni informative;
- comunicazioni interne;
- affissione della presente Politica;
- coinvolgimento del personale e del Comitato Guida.

La Politica è resa disponibile a tutto il personale e alle parti interessate.

Obiettivi

La Direzione definisce annualmente obiettivi misurabili finalizzati a:

- migliorare gli indicatori della UNI/PdR 125:2022;
- favorire la partecipazione equilibrata di uomini e donne;
- prevenire ogni forma di discriminazione;
- incrementare la consapevolezza del personale;
- migliorare il clima aziendale.

Il raggiungimento degli obiettivi viene monitorato attraverso gli indicatori del Sistema di Gestione.

Riesame

La presente Politica è riesaminata almeno una volta all'anno dall'Alta Direzione, con il supporto del Comitato Guida, per verificarne l'idoneità, l'efficacia e la coerenza con l'organizzazione aziendale e con gli obiettivi della UNI/PdR 125:2022.

La Politica viene comunicata al personale mediante affissione in bacheca, consegna ai nuovi assunti e pubblicazione sul sito internet aziendale, ove presente.

Forte dei Marmi, 29/03/2026

La presente Politica è approvata dall'Alta Direzione ed è condivisa con il Comitato Guida.

La Direzione
Enrica Bianchi

Firma