



UNI/PdR 125:2022  
Mod. 01.D  
Politica per la Parità di Genere

Rev. 00  
del  
24/09/2024

# **POLICY PER LA PARITÀ DI GENERE**

**Conforme a UNI/PDR 125:2022**



Il presente documento viene redatto al fine di dare una linea guida per l'applicazione all'interno dell'organizzazione di alcune disposizioni previste dalla norma UNI/PdR 125:2022.

La storia delle revisioni del documento viene riportata nella seguente tabella.

### Gestione del documento

Redazione	Verifica	Approvazione
Comitato Guida per la Parità di Genere	Comitato Guida per la Parità di Genere	Comitato Guida per la Parità di Genere

### Elenco delle revisioni

Revisione	Data	Oggetto della Revisione	Redazione	Verifica	Approvazione
00	24.09.2024	Prima stesura			

## Sommario

<b>1. Scopo e campo di applicazione.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Processo di selezione, assunzione e onboarding .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Sistema annuale di valutazione della performance .....</b>	<b>3</b>



<b>4. Formazione e sviluppo professionale.....</b>	<b>4</b>
<b>5. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera .....</b>	<b>4</b>
<b>6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro .....</b>	<b>4</b>
<b>7. Partecipazione ad eventi .....</b>	<b>4</b>
<b>8. Tutela dell'ambiente di lavoro .....</b>	<b>4</b>
<b>9. Nomina del responsabile del coordinamento della presente Politica (a cura dell'Alta Direzione) .....</b>	<b>5</b>

### **1. Scopo e campo di applicazione**

In Tecno Spa riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di Tecno Spa e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

### **2. Processo di selezione, assunzione e onboarding**

Tecno Spa si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica in termini di genere.

Tecno si impegna ad evitare durante la fase di selezione ogni forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Tecno spa si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia esperienza capacità e competenza come guida nella scelta dei migliori candidati.

Tecno Spa non permette che durante i colloqui siano effettuate domande o richieste relative a temi di matrimonio gravidanza.

Tecno Spa assicura altresì che eventuali altre figure coinvolte nei processi di selezione quali recruiter ricevono e pertanto condividono le linee guida delle policy tecno in merito alla parità di genere.

Durante le fasi di "onboarding" Tecno Spa assicura un'adeguata comunicazione ai neo assunti in merito alle tematiche di parità di genere.

### **3. Sistema annuale di valutazione della performance**



Nel corso del processo di valutazione delle performance si promuove la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo

#### **4. Formazione e sviluppo professionale**

Tecno SpA si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. Tecno SpA si impegna a programmare percorsi di formazione, a tutti i livelli, garantendo libero accesso e partecipazione equa al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

#### **5. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera**

Tecno SpA promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di *Talent Development e Succession Planning* avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

#### **6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro**

Tecno SpA si impegna a migliorare il *work-life balance* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, con particolare attenzione al momento della maternità/paternità, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. *smart working*) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

#### **7. Partecipazione ad eventi**

Tecno SpA impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di eventi e convegni ai quali partecipa o dei quali è organizzatore, ove possibile.

#### **8. Tutela dell'ambiente di lavoro**

Tecno SpA impegna a prevenire le molestie sessuali e il mobbing nei luoghi di lavoro attraverso momenti formativi e con la possibilità di utilizzare lo strumento del whistleblowing per eventuali segnalazioni al riguardo.

La politica per la Parità di Genere viene esposta in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile sia nel luogo di lavoro che sul sito internet aziendale.



UNI/PdR 125:2022  
**Mod. 01.D**  
**Politica per la Parità di Genere**

Rev. **00**  
del  
24/09/2024

**9. Nomina del responsabile del coordinamento della presente Politica (a cura dell'Alta Direzione)**

L'amministratore delegato della Società ha nominato Paolo Bonafè quale Responsabile del coordinamento della presente Politica