

	DOCUMENTO REGISTRAZIONE	Ediz. 1	Emissione	Titolo	Pagina
	MOD-01-D	Rev. 0	28/11/2025	POLITICA UNI PDR 125:2022	1 di 5

ILPAV S.P.A. si impegna a **valorizzare** e a **tutelare** le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro mediante l' **integrazione di competenze, sensibilità e attitudini differenti**, impegnandosi a migliorare costantemente la cultura del **rispetto** e della parità di genere sia al proprio interno, sia verso le imprese, il territorio e la comunità di cui fa parte.

ILPAV S.P.A. garantisce pari dignità e opportunità a tutte le persone, **a prescindere** dall'origine etnica, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dall'età, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica o stile personale.

A tale scopo, ILPAV S.P.A. ha impostato un modello gestionale con il fine di garantire alle parti interessate il mantenimento nel tempo degli standard raggiunti ed il perseguimento degli obiettivi di miglioramento, attraverso il monitoraggio continuo di indicatori specifici.

La presente politica è rivolta a tutti i dipendenti di ILPAV S.P.A. e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un **punto di riferimento per le aziende associate, il territorio e la comunità** in cui opera.

La presente Politica di parità di genere è:

- Definita dalla Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- Comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- Oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- Revisionata o confermata periodicamente in fase di riesame sulla base di accadimenti, cambiamenti e risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Per dare effettività all'impegno assunto, ILPAV S.P.A. fa propri i seguenti principi:

	DOCUMENTO REGISTRAZIONE	Ediz. 1	Emissione	Titolo	Pagina
	MOD-01-D	Rev. 0	28/11/2025	POLITICA UNI PDR 125:2022	2 di 5

- **Riconoscere le individualità:** valutare tutte le persone sia come individui che come appartenenti al gruppo, apprezzandone e valorizzandone le caratteristiche personali e le diversità;
- **Governare efficacemente:** esemplificare e promuovere l'impegno della dirigenza per la diversità ed inclusione attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'organizzazione inclusivi;
- **Agire in modo responsabile:** agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo uno spirito collaborativo ed un lavoro dignitoso per tutti;
- **Lavorare in modo inclusivo:** consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;
- **Comunicare in modo inclusivo:** riconoscere e rispondere alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi;
- **Sostenere e difendere la diversità ed inclusione:** influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazionali inclusive con le imprese associate, il territorio e la comunità di cui la ILPAV S.P.A. fa parte.

Affinché la Politica per la Parità di Genere trovi efficace applicazione, la Direzione ha provveduto a nominare un **Comitato Guida**. Il Comitato Guida è dotato di mezzi e competenze al fine di poter condurre le attività relative al proprio ruolo. La Direzione ha assegnato al Comitato Guida responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti e riportati nel Piano Strategico.

ILPAV S.P.A. si impegna, inoltre, ad implementare le procedure specifiche già esistenti o eventualmente ad adottarne di nuove al fine di realizzare strategie di miglioramento nei seguenti ambiti:

	DOCUMENTO REGISTRAZIONE	Ediz. 1	Emissione	Titolo	Pagina
	MOD-01-D	Rev. 0	28/11/2025	POLITICA UNI PDR 125:2022	3 di 5

PROCESSO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

ILPAV S.P.A. si impegna ad attrarre e assumere persone con diverse esperienze, abilità e competenze, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione.

Allo stesso tempo, ILPAV S.P.A. si impegna a sottolineare l'importanza della **meritocrazia**: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

La ILPAV S.P.A. assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

ILPAV S.P.A. si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della **valorizzazione delle differenze**, della **parità di genere**, dell'**inclusione** e dell'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, ILPAV S.P.A. si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne sia uomini.

EQUITÀ SALARIALE

ILPAV S.P.A. si impegna a garantire l'**equità salariale** nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione, previsti sia dalla presente Politica sia dal Codice Etico.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ILPAV S.P.A. si impegna a migliorare il work-life balance dei/delle propri/e dipendenti, in tutte le fasi della vita personale e professionale, attraverso l'adozione di una modalità

	DOCUMENTO REGISTRAZIONE	Ediz. 1	Emissione	Titolo	Pagina
	MOD-01-D	Rev. 0	28/11/2025	POLITICA UNI PDR 125:2022	4 di 5

di **lavoro flessibile** non penalizzante, con modi e tempi compatibili rispetto agli incarichi assegnati (es. lavoro agile).

ILPAV S.P.A. valorizza e promuove la genitorialità tramite azioni reali, essendo questo uno dei fondamenti del benessere organizzativo. Si impegna a promuovere una genitorialità che possa essere libera ed in alcun modo condizionata dall'attività professionale.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO E MOLESTIA SUL LUOGO DI LAVORO

ILPAV S.P.A. si impegna a **tutelare l'ambiente di lavoro** ed a favorire la segnalazione di comportamenti non in linea con i valori aziendali - quali discriminazione, molestia verbale e/o fisica e/o psicologica e mobbing - attraverso percorsi informativi e formativi, che creino consapevolezza nelle persone e le guidino nei comportamenti quotidiani e nelle relazioni interpersonali.

A tale scopo ILPAV S.P.A. si è dotata di un apposito **Regolamento per la Prevenzione delle Molestie** rispetto ad ogni forma di violenza e di molestie sul luogo di lavoro, che va ad integrare e a completare la presente Politica aziendale.

COMUNICAZIONE AZIENDALE

ILPAV S.P.A. si impegna ad adottare uno stile di comunicazione improntato al **rispetto** e all'**inclusività**, al fine di valorizzare le diversità, supportare l'empowerment femminile e comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere.

	DOCUMENTO REGISTRAZIONE	Ediz. 1	Emissione	Titolo	Pagina
	MOD-01-D	Rev. 0	28/11/2025	POLITICA UNI PDR 125:2022	5 di 5

MISURAZIONE DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI)

ILPAV S.P.A. verifica nel tempo il mantenimento ed il miglioramento degli obiettivi di parità di genere, misurati attraverso appositi **KPI**, che vengono aggiornati e revisionati periodicamente dal **Comitato Guida**.

La Direzione si impegna a mettere a disposizione mezzi adeguati a garantire il perseguimento degli obiettivi generali contenuti nella presente Politica e declinati annualmente nel Piano Strategico.

ILPAV S.P.A. si impegna a sensibilizzare le eventuali aziende controllate e/o collegate sulle tematiche relative alla parità di genere tramite la diffusione della presente Politica.

La Direzione