

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
1	20.07.2026	Prima emissione	Gruppo di Lavoro PDR	Enrico Santarelli

INDICE

PREMESSA E CONTESTO	3
CAMPO DI APPLICAZIONE	3
DEFINIZIONI	4
RIFERIMENTI.....	5
VISIONE E PRINCIPI GUIDA.....	7
RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	9
GLI IMPEGNI DI EGO ITALIA.....	10
POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE	11
MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA	13
DIFFUSIONE DELLA POLITICA	13

PREMESSA E CONTESTO

EGO Italia S.r.l. è un'azienda manifatturiera con sede a Camerano, specializzata nella produzione di componenti per applicazioni domestiche.

EGO Italia opera come parte del gruppo Blanc & Fischer (B&F), realtà industriale internazionale presente in tutto il mondo e si riconosce in una cultura aziendale orientata alla qualità, all'innovazione e al rispetto delle persone: valori che trovano nella parità di genere una delle loro espressioni più concrete e significative.

Il percorso verso la parità di genere non nasce per EGO Italia come adempimento formale. Nasce da un'evidenza: le persone che lavorano qui meritano un ambiente in cui il loro contributo sia riconosciuto equamente, indipendentemente dal genere.

CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a:

- tutte le lavoratrici e i lavoratori di EGO Italia S.r.l., indipendentemente dall'inquadramento contrattuale (impiegati, operai, dirigenti), dalla tipologia di contratto e dall'anzianità aziendale;
- tutti i processi organizzativi che riguardano le persone: selezione e assunzione, formazione e sviluppo, valutazione delle performance, retribuzione e benefit, promozione e progressione di carriera, gestione della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- le relazioni con il Gruppo e con i fornitori, nella misura in cui le prassi di questi ultimi possano influenzare le condizioni di lavoro del personale di EGO Italia.

La Politica è pubblica, disponibile sulla intranet aziendale e comunicata a tutto il personale in fase di onboarding e ad ogni revisione.

DEFINIZIONI

Codice Etico

È uno strumento di auto-regolamentazione – componente del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 – che enuncia i valori e prescrive le regole di comportamento cui EGO ITALIA SRL intende informare la propria attività e cui devono attenersi i componenti degli Organi Sociali, i suoi dipendenti e i collaboratori legati a EGO ITALIA SRL da rapporti contrattuali di lavoro di qualsiasi natura (anche occasionali o temporanei), nonché talune categorie di stakeholder (in particolare, fornitori e partner commerciali) cui viene richiesto di rispettare le norme di comportamento previste dal Codice Etico, attraverso specifica ed espressa previsione contrattuale.

Le norme del Codice Etico costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali di dipendenti e collaboratori DI EGO ITALIA SRL ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice civile.

Comitato Guida (Comitato)

È il Comitato istituito e formalizzato con Ordine di Servizio - ai sensi della Prassi Uni PdR 125 - che ha il compito di promuovere la parità di genere e l'equità di trattamento.

Ai lavori del Comitato, oltre i membri permanenti indicati in Ordine di Servizio, possono essere invitati altri partecipanti in relazione ai temi da esaminare.

Piano strategico (Piano):

È il documento formale previsto dalla Prassi Uni PdR 125 con il quale EGO ITALIA SRL definisce – in relazione alla parità di genere e per ogni specifico ambito di intervento - gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

Prassi di riferimento UNI PdR 125 (Prassi):

È un documento pubblicato da UNI (Ente Nazionale di Normazione) come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012, che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche

della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La prassi di riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG):

È la figura nominata dalla Direzione con il compito di coordinare operativamente l'attuazione del Piano Strategico, presidiare il monitoraggio degli indicatori e assicurare il raccordo tra il Comitato Guida, la funzione Risorse Umane e le funzioni aziendali coinvolte.

RIFERIMENTI

La presente Politica è elaborata nel rispetto dei seguenti riferimenti normativi:

- UNI/PdR 125:2022 — Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 — Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 — Modifiche al codice delle pari opportunità;
- Legge di bilancio 2022 (L. 234/2021), art. 1, comma 145 — Certificazione parità di genere;
- Strategia europea per la parità di genere 2020–2025 (Commissione Europea);
- Codice di Condotta e Declaration of Principles del gruppo Blanc & Fischer (2024–2025);
- Contratto Integrativo Aziendale EGO Italia (CIA 2020, prorogato al 31/12/2025);
- Policy Smart Working EGO Italia PI-034 Rev. 01 (2024);
- Codice Etico 231 EGO Italia S.r.l. (adottato 17/10/2017);

- Ordini di Servizio e documenti normativi interni vigenti;
- Contratti collettivi nazionali vigenti.

VISIONE E PRINCIPI GUIDA

EGO Italia S.r.l. opera all'interno del Gruppo E.G.O., membro della BLANC & FISCHER Family Holding, realtà industriale internazionale che ha formalmente assunto la diversità e l'inclusione come fattori critici di successo per l'innovazione e la crescita sostenibile. Il Codice di Condotta del Gruppo, nella versione destinata a tutti i dipendenti, riconosce esplicitamente la diversità come valore organizzativo e vieta ogni forma di discriminazione di genere. La Declaration of Principles firmata dal Management Board identifica la gender equality tra i rischi da presidiare nel sistema di compliance. Il programma di Female Empowerment avviato a livello corporate nel 2025 ha formalizzato l'obiettivo di creare un ambiente in cui uomini e donne abbiano le stesse opportunità professionali, con un supporto mirato all'avanzamento delle lavoratrici.

EGO Italia fa propri questi valori e li traduce in una posizione autonoma e responsabile, radicata nel proprio contesto organizzativo. La Direzione di EGO Italia riconosce che la parità di genere non è un adempimento di Gruppo né un requisito di certificazione: è una questione di come si governa un'organizzazione e di quali condizioni si offrono alle persone che vi lavorano ogni giorno.

La visione di EGO Italia è la seguente:

Essere un'organizzazione dinamica e inclusiva, in cui ogni persona possa crescere, esprimere le proprie competenze e contribuire a risultati concreti — indipendentemente dal genere. Un'organizzazione in cui responsabilità, collaborazione e innovazione non siano enunciazioni, ma il modo effettivo di lavorare: con i clienti, con i fornitori e, prima di tutto, con le proprie persone.

Questa visione si fonda su tre principi che la Direzione di EGO Italia assume come propri e non negoziabili:

Rispetto della dignità e non discriminazione. Ogni forma di discriminazione basata sul genere, ogni comportamento lesivo della dignità personale e ogni forma di molestia sono incompatibili con la cultura di EGO Italia. Questo impegno è sancito dal Codice Etico aziendale e dal Codice di Condotta del Gruppo, ed è presidiato da canali di segnalazione accessibili a tutto il personale.

Inclusione e apertura. Le differenze — di genere, di esperienza, di percorso di vita — sono una risorsa, non un ostacolo. EGO Italia vuole essere un luogo in cui ogni persona possa esprimere il proprio contributo e in cui ogni voce abbia valore: questa è la condizione per innovare e per crescere insieme, come dichiarato nei valori del Gruppo e nell'identità che EGO Italia presenta ai propri collaboratori e al mercato.

Miglioramento continuo. La parità di genere non è uno stato da raggiungere una volta sola. È un processo che richiede misurazione, ascolto e revisione costante. EGO Italia ha scelto di intraprendere questo percorso in modo strutturato, con strumenti di monitoraggio, obiettivi misurabili e rendicontazione periodica ai propri collaboratori.

RUOLI E RESPONSABILITÀ

Per il raggiungimento degli obiettivi relativi allo sviluppo di una Politica per la parità di genere e l'equità, EGO ITALIA SRL assicura:

- l'assegnazione di risorse adeguate
- la definizione delle responsabilità a presidio del processo, in possesso dell'autorità per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti
- la nomina di un *Comitato* a cui affidare i compiti previsti dalla *Prassi*.

Il *Comitato* assicura in sintesi:

- l'efficace adozione e la continua applicazione della *Politica* per la parità di genere di EGO ITALIA SRL;
- la comunicazione e diffusione della Politica per la parità di genere agli stakeholder interessati attraverso gli opportuni canali aziendali;
- la promozione, l'adozione e la continua applicazione della *Prassi* nella cultura aziendale
- la redazione di un *Piano Strategico* finalizzato al perseguimento della parità di genere e di equità nel trattamento, nonché la sua revisione periodica
- il monitoraggio delle azioni pianificate e la valutazione dei risultati conseguenti
- la revisione della politica qui definita.

Alla funzione Risorse Umane è affidato il compito di mantenere aggiornata la mappatura dei processi relativi a tutte le fasi di vita del dipendente, valutando punti di forza e di debolezza, nonché aree di rischio rispetto ai principi qui definiti. In particolare, la Funzione Risorse Umane è garante della definizione di programmi di formazione specifica rivolta a tutti dipendenti e dell'implementazione delle azioni messe a *Piano* per il monitoraggio e il raggiungimento dei KPI previsti dalla *Prassi*.

Il coordinamento operativo delle azioni pianificate è assicurato dal Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

GLI IMPEGNI DI EGO ITALIA

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di EGO ITALIA ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

EGO ITALIA si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione interna ed esterna che dichiari in modo trasparente l'impegno per la parità di genere, valorizzando le pratiche adottate nei confronti del personale, dei clienti, dei fornitori e delle parti interessate.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

EGO ITALIA adotta politiche specifiche sulla parità di genere che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al proprio contesto organizzativo.

EGO ITALIA in particolare adotta le seguenti linee guida:

- **Coinvolgimento trasversale dell'organizzazione:** definisce e attua politiche che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e del trattamento equo sul lavoro, individuando funzioni aziendali con chiare responsabilità in materia di pari opportunità.
- **Superamento degli stereotipi di genere:** promuove, attraverso formazione, sensibilizzazione e politiche aziendali dedicate, il superamento dei pregiudizi e degli stereotipi legati al genere, anche valorizzando la visibilità dei percorsi di carriera femminili e il contributo delle donne a tutti i livelli dell'organizzazione.
- **Equità nei processi di gestione delle persone:** integra il principio di parità di trattamento in tutti i processi che regolano le fasi della vita professionale — assunzione, formazione, sviluppo di carriera, valutazione delle performance, politiche retributive e sistemi premianti — assicurando che le decisioni siano fondate esclusivamente su competenze, esperienza e potenziale professionale.
- **Conciliazione vita-lavoro e supporto alla genitorialità:** fornisce strumenti concreti per favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata, promuovendo modalità di lavoro flessibili accessibili a tutte le categorie di dipendenti, sostenendo la genitorialità in modo equo tra uomini e donne e assicurando un adeguato supporto al rientro dai congedi parentali.
- **Monitoraggio e miglioramento continuo:** monitora periodicamente l'andamento delle pari opportunità, valuta l'impatto delle azioni intraprese e aggiorna le proprie pratiche sulla base dei risultati conseguiti, in un'ottica di miglioramento continuativo e di rendicontazione trasparente verso il personale e le parti interessate.
- **Comunicazione e visibilità dell'impegno:** comunica al personale, con modalità accessibili e continuative, i progetti intrapresi in materia di parità di genere e i risultati

pratici conseguiti, e promuove verso l'esterno la testimonianza delle politiche adottate in un'ottica di responsabilità d'impresa.

Le linee guida trovano attuazione concreta attraverso un insieme di procedure operative specificamente dedicate alla parità di genere, che costituiscono parte integrante del Sistema di Gestione e ne declinano i principi in processi, responsabilità e strumenti verificabili.

Tali procedure sono elaborate, aggiornate e monitorate nell'ambito del Piano Strategico e rappresentano il livello operativo attraverso cui gli impegni della presente Politica si traducono in azioni quotidiane.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica per la Parità di Genere è sottoposta a revisione o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

EGO Italia si impegna a rendicontare annualmente i progressi compiuti rispetto agli obiettivi della Politica, con comunicazione accessibile a tutto il personale.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere è adeguatamente comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione EGO ITALIA SRL ed alle proprie parti interessate; è resa disponibile sul sito della società.

La Politica per la Parità di Genere è oggetto di formazione e sensibilizzazione per tutti gli addetti e le addette, con riferimento ai principi generali, nonché ai pregiudizi e agli stereotipi legati al genere, almeno su base annuale e, in ogni caso, in occasione dell'ingresso in società.