

Politica per la Parità di Genere

La società: IPERMETAL S.R.L. P.IVA: 06913210727

Data di emissione: 01/08/2026

Rev: 0

Approvato da: Direzione

1. Scopo e principi della Politica

1.1 Finalità e campo di applicazione

IPERMETAL S.r.l. adotta la presente Politica per la Parità di Genere quale riferimento aziendale per garantire pari opportunità, rispetto della persona, inclusione e assenza di discriminazioni in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

La Politica si applica a tutte le persone che operano per conto dell'organizzazione e riguarda, in particolare, i processi di selezione e assunzione, gestione del personale, assegnazione dei ruoli, formazione, sviluppo professionale, progressione di carriera, trattamento economico, genitorialità, conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, comunicazione interna e gestione delle segnalazioni.

La Direzione integra i principi della parità di genere nei processi decisionali e organizzativi e assicura che le decisioni riguardanti il personale siano adottate sulla base di criteri professionali, competenze, responsabilità, prestazioni e requisiti connessi alle mansioni, escludendo trattamenti discriminatori fondati sul genere.

La Politica costituisce parte integrante del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato in conformità alla UNI/PdR 125:2022 ed è attuata attraverso obiettivi, azioni, responsabilità definite e monitoraggio periodico dei risultati.

1.2 Principi di parità, inclusione e non discriminazione

IPERMETAL S.r.l. fonda la propria organizzazione sui principi di equità, rispetto, inclusione e valorizzazione delle competenze individuali.

La Direzione assume i seguenti impegni:

- garantire pari opportunità di accesso al lavoro e di sviluppo professionale;
- assicurare criteri trasparenti e non discriminatori nei processi di selezione, assegnazione dei ruoli, formazione e crescita professionale;
- promuovere condizioni di lavoro rispettose della dignità e delle caratteristiche personali;
- prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione, molestia, abuso, intimidazione o comportamento lesivo della dignità della persona;
- garantire equità di trattamento economico rispetto a ruoli, responsabilità, competenze e condizioni professionali comparabili;
- tutelare la genitorialità e favorire strumenti organizzativi che consentano un equilibrio tra responsabilità lavorative e vita privata;
- favorire una cultura aziendale basata sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle diversità;
- monitorare periodicamente l'effettiva applicazione della presente Politica e intervenire in presenza di scostamenti o criticità.

Tutto il personale è tenuto a rispettare i principi contenuti nella presente Politica e ad adottare comportamenti coerenti con gli impegni assunti dalla Direzione.

2. Impegni della Direzione

La Direzione assume la responsabilità di promuovere e mantenere un ambiente di lavoro fondato sulla parità di genere, sull'equità e sul rispetto della dignità delle persone, integrando tali principi nei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane.

Gli impegni definiti nella presente Politica sono applicati attraverso criteri verificabili, responsabilità definite, monitoraggio dei risultati e azioni di miglioramento.

2.1 Cultura aziendale e contrasto a stereotipi e discriminazioni

IPERMETAL S.r.l. promuove una cultura organizzativa improntata al rispetto, all'inclusione e alla pari dignità delle persone.

La Direzione:

- contrasta comportamenti, espressioni e prassi che possano generare discriminazioni o disparità di trattamento;

IPERMETAL SRL - S.C. Pozzo Cuccù, 41- 70013 Castellana G. (BA)

P.I. 06913210727 IT - CCIAA di Bari n° 518759

Tel. 080.4967053 - Fax 080.4963035 - e-mail: ipermetalsrl@pec.it

- assicura che l'organizzazione del lavoro e l'attribuzione delle responsabilità non siano condizionate da stereotipi di genere;
- promuove comportamenti professionali rispettosi nelle relazioni tra colleghi, responsabili, collaboratori e soggetti esterni;
- interviene in presenza di comportamenti contrari ai principi della presente Politica;
- promuove iniziative di informazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere, dell'inclusione e della prevenzione delle discriminazioni.

2.2 Selezione, assunzione e gestione del personale

IPERMETAL S.r.l. gestisce i processi di ricerca, selezione, assunzione e assegnazione delle mansioni secondo criteri trasparenti e coerenti con le competenze richieste.

La valutazione delle candidature considera esclusivamente requisiti professionali, esperienza, competenze, capacità e coerenza con il ruolo da ricoprire.

La Direzione assicura che:

- gli annunci e le comunicazioni relative alle posizioni lavorative utilizzino formulazioni inclusive e non discriminatorie;
- la selezione non sia influenzata dal genere, dallo stato civile, dalla genitorialità o da condizioni personali non pertinenti alla mansione;
- le condizioni di inserimento siano definite in relazione alla posizione, al livello professionale e alle responsabilità attribuite;
- l'assegnazione di attività e responsabilità avvenga secondo criteri professionali e organizzativi documentabili.

2.3 Sviluppo professionale, carriera e pari opportunità

La Direzione garantisce pari opportunità di accesso alla formazione, allo sviluppo delle competenze, all'attribuzione di nuove responsabilità e ai percorsi di crescita professionale.

Le decisioni relative alla crescita professionale sono assunte sulla base di criteri quali competenze, esperienza, risultati, capacità professionali, responsabilità e requisiti della posizione.

IPERMETAL S.r.l.:

- rende accessibili le opportunità formative senza discriminazioni di genere;
- valuta le competenze e le prestazioni mediante criteri coerenti con le mansioni svolte;
- assicura pari possibilità di candidatura e valutazione per ruoli di maggiore responsabilità;
- monitora eventuali differenze significative nell'accesso alla formazione e alle opportunità di crescita;
- definisce azioni correttive quando dal monitoraggio emergono disparità non giustificate da elementi professionali o organizzativi oggettivi.

2.4 Equità retributiva

IPERMETAL S.r.l. applica criteri retributivi fondati sull'inquadramento contrattuale, sulle responsabilità, sulle competenze, sull'esperienza e sulle caratteristiche della posizione ricoperta.

La Direzione verifica che eventuali differenze di trattamento economico tra persone che svolgono attività comparabili siano supportate da criteri oggettivi, documentabili e non discriminatori.

Il monitoraggio comprende, secondo le informazioni disponibili e pertinenti, retribuzione, elementi variabili, premi, benefit e altri trattamenti economici connessi al rapporto di lavoro.

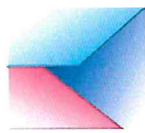
Quando vengono rilevati scostamenti privi di una motivazione professionale o organizzativa oggettiva, la Direzione definisce e attua le necessarie azioni di riequilibrio.

2.5 Genitorialità, cura e conciliazione vita-lavoro

IPERMETAL S.r.l. tutela la genitorialità e assicura che maternità, paternità e utilizzo degli istituti di congedo non costituiscano elementi penalizzanti nella gestione del rapporto di lavoro o nello sviluppo professionale.

La Direzione:

- garantisce l'accesso agli istituti previsti dalla normativa e dalla disciplina contrattuale applicabile;
- assicura il rientro al lavoro nel rispetto del ruolo, dell'inquadramento e delle condizioni previste;



- mantiene l'accesso alle opportunità formative e professionali anche dopo periodi di assenza connessi alla genitorialità;
- valuta le esigenze di conciliazione vita-lavoro mediante criteri organizzativi trasparenti e compatibili con le attività aziendali;
- monitora l'utilizzo degli strumenti di conciliazione e degli istituti connessi alla genitorialità per individuare eventuali squilibri o criticità.

In aggiunta agli istituti previsti dalla normativa vigente e dal CCNL applicato, IPERMETAL S.r.l. adotta misure organizzative finalizzate a sostenere concretamente la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro. In particolare, al rientro da maternità, paternità o congedo parentale, la persona può richiedere misure temporanee di flessibilità o rimodulazione dell'orario, compatibilmente con le caratteristiche della mansione e con le esigenze organizzative. Le richieste sono valutate secondo criteri trasparenti, uniformi e non discriminatori e il relativo esito è documentato.

IPERMETAL S.r.l. assicura inoltre che maternità, paternità e congedi parentali non determinino la perdita dei benefit aziendali già riconosciuti, quando questi non risultino strettamente subordinati all'effettiva presenza lavorativa. Al rientro è previsto un confronto finalizzato anche a valorizzare le competenze trasversali sviluppate durante l'esperienza della genitorialità e a individuare eventuali esigenze di aggiornamento, reinserimento o conciliazione.

2.6 Prevenzione di molestie, abusi e comportamenti lesivi della dignità personale

IPERMETAL S.r.l. adotta una politica di non tolleranza nei confronti di molestie, abusi, intimidazioni, comportamenti discriminatori e condotte lesive della dignità personale.

La Direzione assicura:

- la disponibilità di modalità definite per la segnalazione di comportamenti non conformi;
- la gestione riservata delle segnalazioni;
- l'analisi tempestiva delle circostanze segnalate;
- la tutela della persona segnalante e delle persone coinvolte da comportamenti ritorsivi;
- l'adozione di provvedimenti e azioni conseguenti quando vengano accertati comportamenti contrari ai principi aziendali;
- il monitoraggio dei rischi connessi a molestie e abusi nell'ambiente di lavoro.

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto della riservatezza, dell'imparzialità e della tutela delle persone coinvolte.

3. Attuazione della Politica

3.1 Obiettivi, Piano Strategico e monitoraggio dei KPI

IPERMETAL S.r.l. attua la presente Politica attraverso obiettivi definiti, azioni pianificate e indicatori misurabili coerenti con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Gli obiettivi sono formalizzati nel Piano Strategico e sono riferiti alle aree rilevanti per l'organizzazione, comprese cultura aziendale, governance, gestione delle risorse umane, sviluppo professionale, equità retributiva, genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per ciascun obiettivo sono definiti almeno:

- risultato atteso;
- indicatore di monitoraggio;
- responsabilità;
- attività da realizzare;
- tempistica;
- risorse necessarie;
- modalità di verifica dell'efficacia.

Il monitoraggio dei KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022 è effettuato con periodicità definita e sulla base di dati aziendali aggiornati e tracciabili.

Gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi o ai risultati attesi sono analizzati e determinano l'individuazione di specifiche azioni correttive o di miglioramento.

3.2 Responsabilità della Direzione e del Comitato Guida

La Direzione mantiene la responsabilità complessiva dell'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e assicura che i principi contenuti nella presente Politica siano integrati nei processi aziendali.

La Direzione:

- approva la Politica e il Piano Strategico;
- definisce gli obiettivi aziendali in materia di parità di genere;
- mette a disposizione risorse economiche, organizzative e professionali adeguate;
- valuta periodicamente i risultati raggiunti;
- approva le azioni di miglioramento necessarie.

Il Comitato Guida coordina l'attuazione operativa del Sistema, monitora lo stato di avanzamento delle azioni previste e verifica periodicamente l'andamento degli indicatori e degli obiettivi.

Il Referente PdR 125 assicura il coordinamento operativo delle attività, la raccolta e l'aggiornamento delle informazioni documentate e il raccordo tra le funzioni aziendali coinvolte.

3.3 Risorse destinate all'attuazione delle iniziative

IPERMETAL S.r.l. assegna specifiche risorse economiche e organizzative alle attività finalizzate all'attuazione della presente Politica e del Piano Strategico.

La Direzione mette a disposizione un budget annuale pari a € 2.000,00, destinato alle iniziative per la parità di genere e l'inclusione, comprese attività di formazione e sensibilizzazione, iniziative di comunicazione, interventi di conciliazione vita-lavoro e ulteriori azioni previste dal Piano Strategico.

Le spese sostenute nell'ambito del budget sono autorizzate secondo le modalità aziendali e sono registrate in modo da consentirne la tracciabilità.

Il budget viene verificato periodicamente in relazione alle attività pianificate e ai risultati del monitoraggio.

Qualora le risorse disponibili risultino insufficienti rispetto alle azioni approvate, la Direzione valuta e autorizza un'integrazione del budget, assicurando la continuità e l'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

4. Segnalazioni e tutela

4.1 Canali di segnalazione

IPERMETAL S.r.l. mette a disposizione modalità definite per la segnalazione di comportamenti, fatti o situazioni ritenuti contrari ai principi della presente Politica, con particolare riferimento a discriminazioni, molestie, abusi, disparità di trattamento o altri comportamenti lesivi della dignità della persona.

Le segnalazioni sono trasmesse attraverso il canale riservato aziendale definito e disciplinato nel DOC_06 – Procedura prevenzione molestie, abusi, discriminazioni e gestione segnalazioni.

La segnalazione deve contenere, per quanto possibile, elementi sufficienti a consentire la comprensione dei fatti e la relativa verifica.

Ogni segnalazione ricevuta è esaminata con criteri di imparzialità, riservatezza e tempestività. Gli esiti delle verifiche e le eventuali azioni conseguenti sono documentati e conservati secondo le modalità definite dal Sistema di Gestione.

4.2 Riservatezza e divieto di ritorsione

IPERMETAL S.r.l. tutela la riservatezza delle informazioni acquisite nell'ambito della gestione delle segnalazioni e limita l'accesso ai soli soggetti autorizzati.

L'organizzazione vieta qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione o trattamento sfavorevole nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede o collabora alle relative verifiche.

La medesima tutela si applica alle persone coinvolte nell'istruttoria, nel rispetto dei diritti e della dignità di tutte le parti interessate.

Quando dalle verifiche emergono comportamenti contrari alla presente Politica o alle disposizioni aziendali, la Direzione adotta le misure conseguenti e definisce, quando necessario, specifiche azioni correttive finalizzate a prevenire il ripetersi dell'evento.

5. Comunicazione e consapevolezza

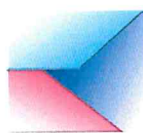
5.1 Comunicazione interna

IPERMETAL S.r.l. assicura che la Politica per la Parità di Genere sia conosciuta e accessibile a tutto il personale.

La Politica è comunicata attraverso i canali aziendali disponibili ed è resa accessibile nei luoghi e negli strumenti utilizzati per la diffusione della documentazione interna.

L'organizzazione realizza attività di informazione e sensibilizzazione finalizzate a garantire che il personale:

- conosca i principi e gli impegni assunti dall'azienda in materia di parità di genere;



- comprenda i comportamenti richiesti nell'ambiente di lavoro;
- conosca le modalità disponibili per effettuare segnalazioni;
- sia consapevole del divieto di discriminazioni, molestie, abusi e comportamenti lesivi della dignità personale;
- contribuisca, nell'ambito del proprio ruolo, al raggiungimento degli obiettivi definiti dal Sistema di Gestione.

Le attività di comunicazione e sensibilizzazione sono registrate mediante evidenze documentate che consentono di verificarne l'effettiva realizzazione.

5.2 Comunicazione verso le parti interessate

IPERMETAL S.r.l. comunica il proprio impegno per la parità di genere anche alle parti interessate esterne rilevanti, in coerenza con le attività aziendali e con gli obiettivi del Sistema di Gestione.

La Politica per la Parità di Genere è pubblicata sul sito web aziendale ed è resa accessibile a tutto il personale attraverso i canali interni aziendali. L'evidenza della pubblicazione e della comunicazione interna è conservata tra le registrazioni del Sistema.

Le comunicazioni esterne in materia di parità di genere:

- rappresentano in modo corretto gli impegni effettivamente assunti dall'organizzazione;
- utilizzano un linguaggio rispettoso e non discriminatorio;
- evitano rappresentazioni stereotipate o lesive della dignità delle persone;
- sono coerenti con le attività, gli obiettivi e i risultati effettivamente documentati dal Sistema di Gestione.

L'organizzazione verifica che le informazioni diffuse all'esterno siano aggiornate e coerenti con lo stato effettivo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

6. Monitoraggio e riesame

6.1 Verifica dell'efficacia della Politica

IPERMETAL S.r.l. verifica periodicamente l'efficacia della Politica per la Parità di Genere attraverso il monitoraggio degli obiettivi, dei KPI, delle azioni previste nel Piano Strategico e delle evidenze raccolte nell'ambito del Sistema di Gestione.

La verifica considera, in particolare:

- andamento degli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022 applicabili all'organizzazione;
- stato di attuazione delle azioni definite nel Piano Strategico;
- risultati delle attività di formazione e sensibilizzazione;
- eventuali segnalazioni ricevute e relativo esito;
- eventuali non conformità, criticità o scostamenti rilevati;
- efficacia delle azioni correttive e di miglioramento adottate;
- adeguatezza delle risorse messe a disposizione;
- cambiamenti organizzativi, normativi o gestionali che possano incidere sul Sistema di Gestione.

Gli esiti del monitoraggio sono documentati e utilizzati per valutare il mantenimento degli impegni assunti e il raggiungimento degli obiettivi definiti.

In presenza di risultati non conformi agli obiettivi, scostamenti significativi o criticità, l'organizzazione definisce specifiche azioni correttive o di miglioramento, assegnando responsabilità e tempistiche di attuazione.

6.2 Riesame periodico e aggiornamento

La presente Politica è sottoposta a riesame periodico da parte della Direzione, con il supporto del Comitato Guida, al fine di verificarne continua adeguatezza, coerenza ed efficacia rispetto al contesto organizzativo e agli obiettivi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Il riesame tiene conto almeno:

- dei risultati del monitoraggio dei KPI;
- dello stato di avanzamento del Piano Strategico;



- degli esiti degli audit interni;
- delle non conformità e delle azioni correttive;
- delle segnalazioni rilevanti;
- delle modifiche organizzative e dei processi aziendali;
- delle variazioni dei requisiti normativi o di altri requisiti applicabili;
- delle esigenze e aspettative delle parti interessate rilevanti.

Quando dal riesame emerge la necessità di modificare gli impegni, gli obiettivi o le modalità di attuazione, la Politica è aggiornata, approvata dalla Direzione e nuovamente comunicata alle parti interessate.

Ogni revisione è gestita come informazione documentata del Sistema di Gestione e deve essere identificabile attraverso data di emissione, indice di revisione e approvazione.

7. Approvazione e diffusione

7.1 Approvazione dell'Alta Direzione

La presente Politica per la Parità di Genere è approvata dall'Alta Direzione di IPERMETAL S.r.l., che ne assume la responsabilità e ne garantisce la coerenza con gli indirizzi strategici e con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

L'Alta Direzione assicura che la Politica sia mantenuta aggiornata, applicata e supportata mediante adeguate risorse organizzative ed economiche.

La Politica è sottoposta a nuova approvazione in occasione di ogni revisione sostanziale.

7.2 Entrata in vigore e modalità di diffusione

La presente Politica entra in vigore dalla data di approvazione da parte dell'Alta Direzione.

IPERMETAL S.r.l. assicura la diffusione della Politica a tutto il personale attraverso i canali aziendali utilizzati per la comunicazione interna e ne garantisce l'accessibilità nel tempo.

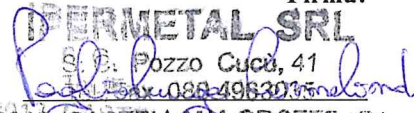
La Politica è resa disponibile anche alle parti interessate esterne rilevanti attraverso modalità coerenti con i rapporti intrattenuti dall'organizzazione.

La versione vigente è identificata mediante data di emissione e indice di revisione. Eventuali versioni superate sono ritirate o chiaramente identificate come non vigenti, secondo le modalità di gestione delle informazioni documentate adottate dall'organizzazione.

Data di emissione: 01/08/2026

Approvazione Alta Direzione: Carmelinda Paglialunga

Firma:


IPERMETAL SRL
S.C. Pozzo Cuccù, 41
70013 CASTELLANA GROTTA (BA)
P.IVA 06913210727