

	<b>POLITICA PARITÀ DI GENERE (PDR 125:2022)</b>	Codice PDR - POL	Rev.0
---	---	------------------------	-------

La Direzione di **IZI S.P.A.**, considerato il contesto evolutivo, assume formalmente l'impegno per una politica relativa alla parità di genere, definendo principi, obiettivi e indicazioni guida che definiscono l'impiego dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile e del contesto aziendale.

La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda. Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda. È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro. Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

**IZI S.P.A.**, attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con le parti interessate coinvolte e altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

**IZI S.P.A.** intende impegnarsi concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;

**IZI S.P.A.** intende promuovere : attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione, politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui propri social media.

I principi cui la IZI S.p.A. fa riferimento sono :

- il rispetto delle normative vigenti nazionali e locali relative alla gestione del personale;
- il rispetto delle norme della salvaguardia della salute e della sicurezza della qualità e della responsabilità etica e sociale – la partecipazione dei dipendenti al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e sicurezza nei confronti di se stessi , dei colleghi e dei terzi:
- la soddisfazione dei requisiti applicabili e delle aspettative di tutte le parti interessate coinvolte, come presupposto fondamentale alla creazione di valore per i propri clienti e per l'organizzazione;

	<b>POLITICA PARITÀ DI GENERE (PDR 125:2022)</b>	Codice PDR - POL	Rev.0
---	---	------------------------	-------

**IZI S.P.A.** si impegna ad assicurare:

- maggiore consapevolezza del personale e delle parti interessate alla sensibilizzazione per la lotta allo stereotipo di genere come strumento primario per diffondere una cultura inclusiva in tutti gli ambiti dei rapporti di lavoro;
- il principio di uguaglianza senza alcuna discriminazione di genere nelle attività di ricerca e selezione del personale;
- un luogo di lavoro in cui ogni persona si senta protetta , libera di esprimersi , indipendentemente dalle differenze , senza temere per la propria carriera o integrità fisica e psichica ;
- la prevenzione e la lotta contro qualsiasi forma di molestia morale o sessuale e contro qualsiasi forma di discriminazione;
- il rispetto del diritto alla maternità, garantendo alle donne in gravidanza il posto di lavoro e Le accompagni al reinserimento post maternità;
- una retribuzione chiara e trasparente che prescinde dal genere , attraverso un sistema equo e non discriminatorio che rifletta le buone pratiche manageriali e che contribuisca efficacemente al raggiungimento degli obiettivi di merito;
- la programmazione di momenti di formazione aggiornamento che possano consentire a tutti i dipendenti di rafforzare le proprie competenze al fine di sviluppare l'occupabilità senza distinzione di genere;
- l'individuazione di indicatori specifici (KPI) per il raggiungimento di obiettivi prefissati per il miglioramento delle attività messe in atto nel rispetto della parità di genere;
- la disponibilità di tutte le risorse necessarie ( anche in termini economici) utili al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere prefissati

Roma , 23.01.2023

La Direzione

**Giacomo Spaini**