

Politica per la Parità di Genere e la Tutela dell'Integrità

(Redatta in conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022)

1. Scopo e Impegno della Direzione (Cultura e Strategia)

Wirutex S.r.l. considera la parità di genere, la diversità e l'inclusione come pilastri fondamentali della propria cultura aziendale e fattori strategici per l'innovazione e la competitività. La Direzione (DG) si impegna non solo a rispettare la legalità, ma a **promuovere attivamente un'organizzazione del lavoro che valorizzi le competenze di ogni individuo**, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la piena parità di genere.

Questa politica formalizza l'impegno di Wirutex a istituire, attuare e migliorare continuamente un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla **UNI/PdR 125:2022**.

Adottiamo una politica di **tolleranza zero** verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza. Definiamo inoltre le procedure di segnalazione e le **misure disciplinari** che saranno **attuate e comunicate** in caso di violazione (risolvendo la non conformità rilevata).

2. Ambito di Applicazione

La presente politica si applica a tutti i Destinatari definiti nel Codice Etico. Questo include gli **Organi Sociali (AMM)**, la **Direzione e il Personale Dipendente** (a partire dalla Direzione Generale (DG) e includendo tutte le funzioni e i reparti come definiti nell'organigramma aziendale: Staff, Funzioni Centrali, Area Tecnica (RTEC), Area Produzione (RPROD), Logistica e Area Commerciale (RCOM)), nonché i **Collaboratori Esterni** (consulenti, agenti, stagisti e chiunque operi negli ambienti Wirutex).

3. Governance e Responsabilità

Per garantire l'efficacia del Sistema di Gestione, Wirutex definisce le seguenti responsabilità:

- L'**Alta Direzione (AMM/DG)** ha la responsabilità ultima dell'attuazione della politica, assicurando la disponibilità delle risorse necessarie (economiche, umane, tecnologiche).
- Viene istituito un **Comitato Guida per la Parità di Genere** (composto da membri della DG, RAMM e/o RGA/RIQ), che ha il compito di:
 - Supervisionare l'attuazione della politica.
 - Monitorare gli indicatori (KPI) previsti dalla UNI/PdR 125.
 - Analizzare le segnalazioni ricevute.
 - Proporre piani di miglioramento e azioni correttive.
- Tutti i **Responsabili di funzione** (RCOM, RACQ, RLOG, RPROD, RTEC) sono responsabili dell'applicazione di questa politica nelle loro aree di competenza.

4. Riferimenti e Definizioni Chiave

Questa politica si fonda su riferimenti chiave, quali il Codice Etico - Wirutex S.r.l., la Procedura PROREC1: Recruiting, la **UNI/PdR 125:2022**, il D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità, Art. 25-26) e la Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori, Art. 7).

Ai fini della presente politica, le definizioni legali di riferimento sono:

- **Discriminazione Diretta (Art. 25, Co. 1):** Qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso o di qualsiasi altra caratteristica protetta (età, etnia, religione, stato di gravidanza, maternità/paternità, esigenze di cura, opinioni personali).
- **Discriminazione Indiretta (Art. 25, Co. 2):** Qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento "apparentemente neutro" che possa mettere i lavoratori di un determinato sesso (o altra categoria) in una posizione di particolare svantaggio.
- **Molestie (Art. 26, Co. 1):** Quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso (o altre categorie), aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- **Molestie Sessuali (Art. 26, Co. 2):** Quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale (espressi in forma fisica, verbale o non verbale) aventi il medesimo scopo o effetto di cui sopra.

5. Principi di Parità di Trattamento (Processi HR)

Wirutex garantisce che ogni decisione relativa all'intero ciclo di vita del dipendente sia basata esclusivamente su criteri oggettivi di merito, competenza, professionalità ed esperienza.

Questo principio si applica a tutte le fasi: dalla **selezione** (come da PROREC1), all'**assunzione**, alla **gestione della carriera** (dove le promozioni si basano unicamente sulla performance e sul potenziale), fino all'accesso alla **formazione**.

Wirutex si impegna inoltre a:

- **Equità Retributiva:** Garantire la parità retributiva a parità di mansioni e responsabilità, monitorando attivamente eventuali divari retributivi (Pay Gap) e implementando azioni correttive.
- **Linguaggio Inclusivo:** Adottare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, neutro e non stereotipato in tutte le comunicazioni aziendali, sia interne (policy, intranet) che esterne (annunci di lavoro, marketing).

6. Supporto alla Genitorialità e Bilanciamento Vita-Lavoro

Wirutex riconosce che un equo bilanciamento tra vita professionale e vita privata è fondamentale per il benessere dei dipendenti e per il superamento della discriminazione indiretta. L'azienda si impegna a:

- Promuovere una cultura che incentivi la fruizione dei **congedi di paternità e parentali** da parte di entrambi i genitori, senza che ciò pregiudichi la carriera.
- Offrire modalità di **lavoro flessibile** (es. smart working, flessibilità oraria), compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive (RPROD, RTEC) e organizzative.
- Rispettare il diritto alla disconnessione e promuovere una gestione del lavoro basata su obiettivi piuttosto che sulla presenza fisica.

7. Politica di Prevenzione delle Molestie

Wirutex non tollera alcun comportamento che rientri nelle definizioni di molestia o molestia sessuale. Sono severamente vietati comportamenti quali contatti fisici indesiderati, apprezzamenti verbali, battute o allusioni offensive, l'esposizione di materiale pornografico o offensivo (anche digitale), pressioni per ottenere favori sessuali e ogni azione volta a creare un "clima" ostile o intimidatorio.

Ogni dipendente ha il dovere di astenersi da tali comportamenti e di contribuire attivamente a un clima aziendale rispettoso e collaborativo.

8. Procedure di Segnalazione e Tutela

Chiunque ritenga di essere vittima o sia testimone di una violazione della presente politica (discriminazione o molestia) è incoraggiato a segnalare l'accaduto. La segnalazione è gestita con la **massima riservatezza e senza alcun timore di ritorsione**.

I canali di segnalazione includono il proprio Responsabile di funzione, la Direzione Generale (DG), l'Amministrazione (RAMM) o il **Comitato Guida**. Vengono inoltre garantiti i canali ufficiali di **Whistleblowing** (D.Lgs. 24/2023), che assicurano l'anonimato.

Wirutex si impegna ad analizzare ogni segnalazione in modo imparziale, a fornire supporto alla persona offesa e ad adottare le misure correttive necessarie.

9. Sistema Disciplinare (Attuazione e Comunicazione)

(Sezione specifica per la risoluzione della non conformità)

La violazione dei principi e delle norme contenuti nella presente Politica costituisce un illecito disciplinare e lede il rapporto di fiducia con l'azienda.

9.1 Comunicazione del Sistema Disciplinare

Wirutex si impegna a comunicare ai lavoratori le norme della presente Politica e le relative sanzioni. Tale comunicazione avviene tramite affissione in luogo accessibile (come da Art. 7 Statuto dei Lavoratori), pubblicazione sulla intranet aziendale e sessioni di formazione periodica e obbligatoria.

9.2 Attuazione delle Misure Disciplinari

Le violazioni accertate saranno perseguite con tempestività e imparzialità. Il processo di attuazione delle sanzioni garantisce la proporzionalità (le sanzioni sono commisurate alla gravità dei fatti e applicate in conformità con la legge e i CCNL) e il pieno rispetto del contraddittorio (diritto di difesa). Le sanzioni possono includere il richiamo, la multa, la sospensione e, nei casi più gravi, il licenziamento.

10. Autoformazione e Miglioramento Continuo

Wirutex si impegna periodicamente a divulgare internamente documenti a tutto il personale sui temi della parità di genere, della prevenzione delle discriminazioni e sul contenuto di questa politica. Il Comitato Guida riesaminerà periodicamente (almeno annualmente) l'efficacia della politica e i KPI, definendo piani di miglioramento continuo come richiesto dalla UNI/PdR 125.

Data
29/10/2025

La Direzione

