

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Adexte S.r.l.

Rev. 1 - aggiornamento al D.Lgs. n. 96/2026, in vigore dal 7 giugno 2026

Premessa

Adexte S.r.l. opera nel settore della fornitura di sistemi di arredo altamente specializzati per le sale operatorie, contesto nel quale igiene, affidabilità, sicurezza e precisione organizzativa sono requisiti essenziali. In tale ambito la Società riconosce che la qualità del lavoro e la continuità del servizio dipendono anche da un ambiente professionale fondato sul rispetto della persona, sulla valorizzazione delle competenze e sull'assenza di discriminazioni.

La presente Politica definisce l'impegno di Adexte S.r.l. per la parità di genere e costituisce indirizzo per il Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022. La Politica è aggiornata anche alla luce del D.Lgs. n. 96/2026, in vigore dal 7 giugno 2026, che rafforza il principio della parità retributiva tra donne e uomini e introduce regole di trasparenza retributiva nei processi di selezione, informazione e monitoraggio.

L'impegno della Società è proporzionato alla propria dimensione organizzativa di microimpresa, ma è orientato al miglioramento continuo e alla prevenzione di qualsiasi forma di disparità, anche quando non sussistano specifici obblighi dimensionali di legge.

Destinatari e ambito di applicazione

La Politica si applica a tutto il personale di Adexte S.r.l., senza distinzione di ruolo, livello, anzianità, tipologia contrattuale o funzione aziendale. I principi qui indicati sono estesi, per quanto applicabile, anche a collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altri soggetti che operano in relazione con la Società.

Ogni persona che opera per o con Adexte S.r.l. è chiamata a contribuire a un contesto di lavoro corretto, rispettoso, inclusivo e coerente con i principi della presente Politica.

Riferimenti

- 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.
- D.Lgs. n. 96/2026, in vigore dal 7 giugno 2026 - Attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 sulla parità di retribuzione e sulla trasparenza retributiva.
- D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 e D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, per gli obblighi informativi inerenti al rapporto di lavoro.
- Regolamento (UE) 2016/679 e D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, per la protezione dei dati personali trattati nell'ambito delle attività di monitoraggio e informazione.

Principi ispiratori

La Politica è ispirata ai principi di imparzialità, inclusività, correttezza, trasparenza, valorizzazione del personale, tutela della dignità individuale e contrasto di ogni forma di violenza, molestia, abuso o discriminazione.

- Le decisioni aziendali relative alle persone sono fondate su competenze, responsabilità, esperienza, risultati e comportamenti professionali.
- Le differenze individuali sono considerate un valore e non possono costituire motivo di esclusione, svantaggio o trattamento meno favorevole.
- La comunicazione interna ed esterna è improntata a chiarezza, rispetto e linguaggio inclusivo.
- La tutela della riservatezza è assicurata in ogni attività di segnalazione, analisi o monitoraggio che riguardi dati personali o informazioni retributive.

Obiettivi

- Garantire pari opportunità tra donne e uomini in tutte le fasi del rapporto di lavoro.
- Prevenire discriminazioni dirette e indirette nei processi di selezione, inserimento, valutazione, formazione, sviluppo professionale e retribuzione.
- Rafforzare la trasparenza dei criteri utilizzati per determinare retribuzione, inquadramento, accesso alla formazione e progressione professionale.
- Promuovere il principio di parità retributiva a fronte di mansioni uguali o comparabili per valore, responsabilità, competenze e condizioni di lavoro.
- Sostenere la genitorialità, la cura e la conciliazione tra vita privata e lavoro.
- Prevenire e contrastare molestie, abusi, violenze e comportamenti lesivi della dignità personale.
- Integrare i valori della parità di genere nei rapporti con clienti, fornitori e stakeholder.

Impegni della Direzione

La Direzione di Adexte S.r.l. approva, sostiene e diffonde la presente Politica, mettendo a disposizione le risorse organizzative compatibili con la dimensione aziendale e verificandone l'effettiva applicazione. La Direzione promuove un modello organizzativo orientato al rispetto della persona, alla prevenzione delle discriminazioni e alla valorizzazione del contributo professionale di ciascuno.

- adottare strumenti e comportamenti idonei a prevenire discriminazioni di genere e atti lesivi della dignità personale;
- valorizzare le diversità nei processi aziendali, dalla selezione alla formazione, dalla valutazione delle performance alla definizione dei trattamenti economici;
- favorire iniziative di informazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e dell'inclusione;
- monitorare periodicamente l'efficacia della Politica e del Piano Strategico per la parità di genere;
- assicurare che eventuali segnalazioni siano gestite con riservatezza, imparzialità e protezione da ritorsioni.

Politiche specifiche

Selezione, assunzione e onboarding

- Gli annunci, i profili di ricerca e le comunicazioni ai candidati sono redatti con linguaggio neutro, inclusivo e non discriminatorio.
- Le opportunità di lavoro sono descritte indicando requisiti professionali pertinenti, criteri di valutazione oggettivi e, in coerenza con il D.Lgs. 96/2026, informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva prevista per la posizione, ove applicabile.
- Nei processi di selezione non sono richieste né acquisite, direttamente o indirettamente, informazioni sulle retribuzioni percepite in rapporti di lavoro attuali o precedenti.

- La selezione è basata su competenze, esperienza, capacità, requisiti tecnico-professionali e coerenza con il ruolo, senza stereotipi o pregiudizi di genere.
- L'onboarding trasmette i valori aziendali di equità, rispetto, sicurezza, inclusione e prevenzione delle discriminazioni.

Formazione, sviluppo professionale e carriera

- L'accesso alla formazione e alle opportunità di sviluppo è definito sulla base di bisogni professionali, responsabilità, obiettivi aziendali e potenziale di crescita.
- Le valutazioni delle performance sono fondate su criteri chiari, misurabili e pertinenti rispetto al ruolo.
- La Società promuove stili di leadership inclusivi e comportamenti organizzativi coerenti con la tutela della dignità personale.
- Eventuali decisioni di crescita, attribuzione di responsabilità o miglioramento professionale sono motivate da elementi oggettivi e documentabili.

Equità retributiva e trasparenza

- La Società applica criteri retributivi coerenti con il CCNL, con le responsabilità attribuite, con le competenze richieste e con il contributo professionale effettivamente prestato.
- La determinazione della retribuzione, dei trattamenti accessori e degli eventuali elementi variabili avviene secondo criteri non discriminatori e verificabili.
- Adexte S.r.l. riconosce il principio di parità retributiva tra donne e uomini per mansioni uguali o comparabili per valore, responsabilità, competenze e condizioni di lavoro.
- La Società rende conoscibili ai lavoratori, con modalità proporzionate alla propria struttura, i criteri essenziali adottati per inquadramento, retribuzione e progressione economica, tenendo conto della disciplina applicabile e della tutela della riservatezza.
- Il personale è informato del diritto di richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per genere, riferiti a categorie comparabili di lavoratori, nei limiti e con le garanzie previste dal D.Lgs. 96/2026.
- Le richieste di informazione sono gestite per iscritto, con risposta motivata e nel rispetto della protezione dei dati personali, evitando la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altre persone.
- Pur non essendo necessariamente soggetta agli obblighi di comunicazione previsti per i datori di lavoro con almeno cento dipendenti, la Società può effettuare controlli interni proporzionati per verificare l'assenza di divari retributivi non giustificati.
- Qualora emergano differenze non motivate da criteri oggettivi, la Direzione definisce azioni correttive, tempi di attuazione e modalità di verifica.

Genitorialità, cura e conciliazione vita-lavoro

- La Società assicura il pieno rispetto dei diritti connessi a maternità, paternità, congedi parentali e responsabilità di cura.
- Il rientro dopo periodi di congedo è gestito in modo da favorire continuità professionale, aggiornamento informativo e reinserimento effettivo.
- Compatibilmente con le esigenze organizzative e operative, possono essere valutate soluzioni di flessibilità, rimodulazione degli orari, part-time o altre misure di conciliazione.
- L'accesso a opportunità formative, responsabilità e miglioramenti professionali non può essere penalizzato dalla fruizione di congedi o misure di conciliazione.

Prevenzione di discriminazioni, molestie e abusi

- Adexte S.r.l. adotta un principio di tolleranza zero verso discriminazioni, molestie, abusi fisici, verbali, digitali o psicologici e qualsiasi comportamento lesivo della dignità personale.
- La Società promuove iniziative di sensibilizzazione sul rispetto nei luoghi di lavoro, sulla prevenzione delle molestie e sull'uso corretto dei canali di comunicazione.
- Le segnalazioni sono gestite con riservatezza, imparzialità e tempestività, garantendo protezione da ritorsioni nei confronti di chi segnala in buona fede o collabora alle verifiche.
- Gli esiti delle verifiche possono determinare misure correttive, organizzative o disciplinari coerenti con la gravità dei fatti e con la normativa applicabile.

Comunicazione e catena del valore

- Le comunicazioni aziendali interne ed esterne sono formulate in modo rispettoso, inclusivo e coerente con i principi della presente Politica.
- Nei rapporti con clienti, fornitori, consulenti e partner, Adexte S.r.l. promuove comportamenti rispettosi della dignità delle persone e dei principi di pari opportunità.
- Quando pertinente, la Società considera il rispetto dei principi di inclusione, correttezza e non discriminazione anche nelle relazioni commerciali e nella selezione dei fornitori.

Governance, ruoli e responsabilità

La Direzione è responsabile dell'approvazione, della diffusione e dell'attuazione della presente Politica. Il Comitato Guida per la Parità di Genere supporta la Direzione nel monitoraggio del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, nella definizione del Piano Strategico e nella verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

- La Direzione assicura coerenza tra Politica, obiettivi, procedure e prassi aziendali.
- Il Comitato Guida propone azioni di miglioramento, monitora gli indicatori pertinenti e partecipa al riesame periodico.
- Le funzioni aziendali coinvolte nei processi HR, amministrativi, gestionali e commerciali applicano i principi della Politica nelle attività di competenza.
- Tutto il personale contribuisce al rispetto della Politica e segnala eventuali comportamenti non coerenti con i principi aziendali.

Monitoraggio, riesame e miglioramento

La Politica è monitorata attraverso il Piano Strategico per la parità di genere, gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022, le risultanze degli audit interni, le eventuali segnalazioni, le azioni correttive e il riesame periodico da parte della Direzione e del Comitato Guida.

- Il riesame valuta l'idoneità della Politica, il raggiungimento degli obiettivi, l'efficacia delle azioni intraprese e la necessità di aggiornamenti.
- La Politica è aggiornata almeno annualmente o quando intervengano modifiche organizzative, normative o documentali rilevanti.
- Gli aggiornamenti sono comunicati al personale e resi disponibili attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale.

Diffusione

La presente Politica è resa disponibile a tutto il personale e, ove opportuno, ai collaboratori e agli stakeholder esterni. La Società ne promuove la conoscenza attraverso comunicazioni interne, momenti di sensibilizzazione e pubblicazione nei canali aziendali ritenuti idonei.

Approvazione

Arese, 10 luglio 2026