

La presente Politica per la Parità di Genere definita dall'Alta Direzione della ZAPPA BENEDETTO SRL, in coordinamento con il comitato guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

### Principi e impegni

ZAPPA BENEDETTO SRL, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

ZAPPA BENEDETTO SRL crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

ZAPPA BENEDETTO SRL si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile.
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

### Obiettivi

La ZAPPA BENEDETTO SRL definisce i propri obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

**1. Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.

**2. Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione

**3. Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

**4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

**5. Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being

**6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

### Impegni per la D&I

ZAPPA BENEDETTO SRL, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Diversità e l'inclusione conforme alla UNI ISO 30415, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere un'organizzazione più inclusiva e riconoscere le diversità supportandole. Team Service crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale e si impegna a:

Riconoscere le diversità, ovvero a valutare tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzare come le diverse dimensioni della diversità si intersecano, riconoscendo che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali possono essere protette dalla legge e dalla regolamentazione.

Governare efficacemente, esemplificare e promuovere l'impegno della dirigenza per la D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, di governance inclusive.

## ZAPPA BENEDETTO SRL POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE – UNI/PdR 125:2022

Agire in modo responsabile, in modo etico e socialmente responsabile, promuovere un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti.

Lavorare in modo inclusivo, ovvero consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;

Comunicare in modo inclusivo, riconoscere e rispondere alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano in modi diversi;

Sostenere e difendere la D&I, influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder inclusive.

Inoltre ZAPPA BENEDETTO SRL si impegna a:

- ⇒ applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane in tutte le fasi del ciclo di vita che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento delle diversità;
- ⇒ Agevolare canali di comunicazione aperti in modo da ricevere prospettive diverse con rispetto e senza pregiudizio;
- ⇒ Garantire che i commenti degli Stakeholders siano presi in considerazione durante l'attuazione delle politiche di D&I;
- ⇒ Promuovere i principi e gli obiettivi di D&I attraverso disposizioni contrattuali con la catena di fornitura, relazioni con i clienti e le comunità;
- ⇒ Identificare ed analizzare i dati sulla diversità per misurarne gli impatti;
- ⇒ Comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di sviluppare un'organizzazione inclusiva, valorizzare le diversità creando modelli di riferimento di comportamento inclusivo, combattendo i comportamenti non appropriati e premiando i comportamenti inclusivi;
- ⇒ Creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- ⇒ Garantire che i processi in tutte le aree funzionali siano in linea con i principi con gli obiettivi di D&I;
- ⇒ Stanziare risorse per raggiungere gli obiettivi di D&I;
- ⇒ Aggiornare i risultati e l'impatto dei propri processi sui segmenti di mercato e verso gli Stakeholders;
- ⇒ Garantire un rapporto annuale sui rischi e sul raggiungimento degli obiettivi di D&I.

La presente Politica di integra con le altre politiche aziendali di Responsabilità Sociale, Qualità, Sicurezza e Ambiente, nonché il Codice Etico.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato dal Sistema di Gestione e dalle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

Sulmona (AQ), 15.03.2023

Edoardo Zappa  
Amministratore unico



ZAPPA BENEDETTO S.r.l.  
(Edoardo Zappa Amministratore Unico)