

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La società: VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. **P.IVA:**02344420712

Data di emissione: 14/09/2026

Rev.0

Approvato da: Antonio Ricci

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica definisce i principi, gli impegni e gli indirizzi adottati da VAMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, promuovere pari opportunità, prevenire ogni forma di discriminazione e valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione.

La Politica costituisce il riferimento generale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato da VAMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. in conformità alla UNI/PdR 125:2022. Il sistema integra i principi di parità di genere nei processi aziendali e ne misura l'efficacia mediante obiettivi, azioni e indicatori di prestazione definiti e monitorati nel Piano Strategico.

La Politica si applica all'intera organizzazione, a tutte le persone che vi operano e a tutti i processi effettivamente svolti, senza esclusioni di funzioni o categorie professionali. Il campo di applicazione comprende la sede di Orta Nova (FG) e le attività di meccatronica e riparazione meccanica, elettrica ed elettronica di autoveicoli, carrozzeria, gommista, revisione periodica dei veicoli a motore, commercio di ricambi e accessori per autoveicoli, commercio di autovetture e autoveicoli leggeri e le ulteriori attività aziendali effettivamente esercitate.

La Politica si applica indipendentemente da genere, ruolo, livello di inquadramento, anzianità, mansione o tipologia contrattuale e comprende anche le persone che partecipano direttamente alla gestione dell'impresa. I principi della Politica orientano inoltre i rapporti con clienti, fornitori, collaboratori, consulenti e altre parti interessate.

Il presente documento costituisce il quadro di riferimento per il Piano Strategico, per le procedure e per i registri del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e guida la definizione di obiettivi, responsabilità, risorse, azioni e KPI.

2. PRINCIPI E IMPEGNI DELL'ALTA DIREZIONE

L'Alta Direzione, nella persona di Antonio Ricci, assume la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il rispetto della dignità delle persone come principi vincolanti nella gestione di VAMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. Tali principi sono integrati nelle decisioni organizzative, nei rapporti di lavoro, nei processi di gestione delle persone e nella comunicazione aziendale.

L'Alta Direzione assegna responsabilità, autorità e risorse adeguate al mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, approva gli obiettivi e verifica periodicamente l'efficacia delle azioni attuate e l'andamento degli indicatori.

2.1 Parità di trattamento e pari opportunità

VAMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. garantisce pari trattamento e pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro. Le decisioni relative a selezione, assunzione, inquadramento, attribuzione delle mansioni, formazione, sviluppo professionale, riconoscimenti, retribuzione e accesso alle opportunità aziendali sono fondate su competenze, esperienza, requisiti professionali, responsabilità e risultati, senza discriminazioni fondate sul genere.

L'organizzazione applica criteri trasparenti e neutrali rispetto al genere e impedisce che stato civile, gravidanza, maternità, paternità o responsabilità di cura costituiscano elementi di valutazione sfavorevole nelle decisioni relative al lavoro e alla crescita professionale.

2.2 Inclusione, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile

VAMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. promuove un ambiente di lavoro inclusivo nel quale le differenze individuali sono rispettate e valorizzate. L'organizzazione contrasta stereotipi e pregiudizi che possono limitare l'accesso delle donne alle attività tecniche, operative, amministrative o di responsabilità e assicura che le opportunità professionali siano accessibili sulla base di criteri oggettivi.

L'organizzazione sostiene l'empowerment femminile attraverso l'accesso paritario alla formazione, allo sviluppo delle competenze, alle opportunità di crescita e alle responsabilità organizzative. Gli esiti delle azioni sono verificati mediante i KPI applicabili e attraverso il monitoraggio dei dati disaggregati per genere.

2.3 Prevenzione di discriminazioni, molestie e comportamenti non inclusivi

VAMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. adotta un principio di tolleranza zero nei confronti di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, abusi fisici, verbali o digitali, mobbing e comportamenti lesivi della dignità della persona.

L'organizzazione integra il rischio di abuso e molestia nella valutazione degli ambienti e delle condizioni di lavoro, adotta un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie, forma il personale con frequenza definita, mette a disposizione una modalità di segnalazione anonima e tutela la riservatezza delle informazioni raccolte. Le segnalazioni e gli eventi rilevati sono analizzati, documentati e gestiti mediante azioni volte a rimuoverne le cause e a prevenirne il ripetersi.

3. GESTIONE DELLE PERSONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

VAMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. gestisce l'intero ciclo di vita lavorativo secondo criteri di imparzialità, trasparenza, non discriminazione e pari opportunità. Le regole operative sono definite nella documentazione del Sistema di Gestione e sono applicate in modo coerente alle attività di officina, alle funzioni tecniche e alle funzioni amministrative e commerciali presenti nell'organizzazione.

3.1 Selezione e assunzione

I processi di selezione e assunzione utilizzano descrizioni delle mansioni e criteri di valutazione neutrali rispetto al genere. Le opportunità di lavoro sono rivolte a uomini e donne e la valutazione delle candidature considera esclusivamente i requisiti professionali, le competenze, l'esperienza e l'idoneità alla mansione.

Durante i colloqui non sono ammesse richieste relative a matrimonio, gravidanza, intenzioni di maternità o paternità e responsabilità familiari o di cura. L'inserimento delle nuove risorse avviene secondo regole uniformi e comprende la comunicazione dei principi della presente Politica e delle modalità aziendali per la tutela della parità di genere.

3.2 Formazione, crescita e carriera

VAMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. garantisce l'accesso alla formazione e alle opportunità di sviluppo professionale senza discriminazioni di genere. La pianificazione formativa considera le competenze richieste dalle mansioni, gli aggiornamenti tecnici, le esigenze organizzative e gli obiettivi di sviluppo delle persone.

Le decisioni relative a crescita professionale, passaggi di livello, attribuzione di maggiori responsabilità e valorizzazione delle competenze sono basate su criteri oggettivi e documentabili. L'organizzazione monitora i

dati relativi a assunzioni, formazione, livelli, passaggi di categoria o qualifica, mobilità e altre variazioni rilevanti, al fine di individuare e correggere eventuali differenze non giustificate.

La formazione sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere comprende i principi etici, la prevenzione degli stereotipi e dei pregiudizi, il linguaggio rispettoso e le modalità operative adottate da VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. ed è rivolta al personale con contenuti coerenti con le rispettive responsabilità.

3.3 Equità retributiva

VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. applica il principio della parità retributiva per persone inquadrare al medesimo livello, con mansioni o ruoli comparabili e a parità di competenze, tenendo distinti gli importi collegati a prestazioni maggiori o diverse, quali straordinari, indennità e rimborsi.

L'organizzazione mantiene un mansionario aziendale coerente con le attività effettivamente svolte e utilizza tale documento come riferimento per verificare la coerenza tra mansioni, responsabilità, inquadramento e trattamento economico. Il controllo comprende retribuzione fissa, componenti accessorie, bonus, benefit e programmi di welfare presenti in azienda.

Il differenziale retributivo per genere è monitorato con la frequenza prevista nel Piano Strategico. Quando sono presenti persone di genere diverso con mansione o ruolo e competenze comparabili, VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. calcola il differenziale retributivo e verifica che il delta tra la retribuzione media maschile e femminile sia inferiore al 10%. In assenza di un comparatore di altro genere, il REG_02 registra l'indicatore come 'Non calcolabile', senza attribuire valore zero. Almeno una volta all'anno l'Alta Direzione informa il personale sui criteri aziendali applicati a inquadramento, trattamento economico, premi, bonus, benefit e programmi di welfare. L'informazione è effettuata durante una riunione interna ed è registrata mediante verbale o foglio presenze.

4. GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. tutela la maternità, la paternità e le responsabilità di cura e garantisce che il ricorso ai congedi previsti dalla legge e dal CCNL non determini penalizzazioni nell'inquadramento, nelle opportunità formative, nella crescita professionale o nel trattamento retributivo.

L'organizzazione mantiene il rapporto con la persona prima, durante e dopo i periodi di maternità o paternità, nel rispetto della volontarietà del contatto durante il congedo. Le persone assenti ricevono le informazioni necessarie sugli eventuali cambiamenti organizzativi rilevanti per il rientro e, al rientro, accedono alle attività di aggiornamento necessarie per riprendere la mansione in condizioni di efficacia e sicurezza.

VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. promuove l'effettiva fruizione dei congedi di paternità e rende disponibili al personale le informazioni sui diritti e sulle modalità di accesso agli istituti di maternità, paternità e cura.

In aggiunta alle tutele previste dal CCNL, l'organizzazione mette a disposizione misure di conciliazione basate su flessibilità organizzativa e oraria. Le richieste di temporanea rimodulazione dell'orario, flessibilità in ingresso o uscita e part-time reversibile sono gestite mediante un processo semplice e tracciabile; la soluzione adottata assicura il temperamento tra le esigenze della persona, la continuità delle lavorazioni e i requisiti di salute e sicurezza propri delle attività di officina.

Le riunioni e le attività organizzative sono pianificate, per quanto dipende da VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c., all'interno dell'orario ordinario e in modo da consentire la partecipazione anche alle persone con orario part-time o con forme di flessibilità. La fruizione di tali misure non costituisce elemento sfavorevole nelle valutazioni professionali.

I benefit aziendali riconosciuti alla generalità del personale non sono sospesi o ridotti per il solo fatto della maternità, paternità o del congedo parentale. Le misure di conciliazione e genitorialità sono monitorate nel Piano Strategico e riesaminate sulla base delle esigenze rilevate e dei risultati conseguiti.

5. COMUNICAZIONE E LINGUAGGIO INCLUSIVO

VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. utilizza una comunicazione interna ed esterna coerente con i principi della presente Politica e fondata sul rispetto della dignità delle persone, sulla non discriminazione e sulla valorizzazione delle diversità. L'organizzazione evita stereotipi di genere, rappresentazioni discriminatorie ed espressioni che possano risultare offensive, svalutanti o escludenti.

5.1 Comunicazione interna

La presente Politica è comunicata a tutte le persone che operano nell'organizzazione e costituisce oggetto di informazione e sensibilizzazione. Le comunicazioni relative a selezione, formazione, organizzazione del lavoro, sicurezza, opportunità professionali e iniziative aziendali utilizzano criteri e linguaggio rispettosi e neutrali rispetto al genere.

VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. rende note le responsabilità del Sistema di Gestione, le modalità di segnalazione e gli aggiornamenti rilevanti della Politica e del Piano Strategico. La comunicazione interna sostiene comportamenti coerenti con la parità di genere e con il principio di tolleranza zero verso molestie e discriminazioni.

5.2 Comunicazione esterna e rapporti con le parti interessate

La comunicazione esterna, comprese le attività di marketing, pubblicità, sito internet e materiali aziendali, rispetta i principi di inclusione e parità di genere. I contenuti sono periodicamente verificati affinché non utilizzino stereotipi o rappresentazioni discriminatorie e siano coerenti con i valori dichiarati da VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c.

L'organizzazione identifica le parti interessate rilevanti e comunica il proprio impegno verso la parità di genere nei rapporti con clienti, fornitori, collaboratori, consulenti e altri soggetti con cui intrattiene relazioni professionali. La comunicazione verso l'esterno non attribuisce alla certificazione o alle iniziative di parità risultati diversi da quelli effettivamente conseguiti e documentati.

6. GOVERNANCE, RESPONSABILITÀ E RISORSE

La governance del Sistema di Gestione per la Parità di Genere è definita in modo proporzionato alla dimensione e alla struttura di VMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. e assicura l'attribuzione chiara di responsabilità, autorità e risorse per l'attuazione della Politica e del Piano Strategico.

6.1 Alta Direzione

Antonio Ricci, in qualità di Alta Direzione, definisce e approva la presente Politica, assicura il coordinamento con il Comitato Guida, approva il Piano Strategico e assegna le risorse necessarie al conseguimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere.

L'Alta Direzione verifica che i principi della Politica siano integrati nei processi aziendali, esamina i risultati del monitoraggio, gli esiti degli audit, le segnalazioni e le situazioni non conformi e assume le decisioni necessarie per il miglioramento del Sistema di Gestione.

6.2 Comitato Guida e Responsabile per la Parità di Genere

VAMAURO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. istituisce, con apposito atto di nomina, il Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua applicazione della presente Politica. La composizione del Comitato è proporzionata alla dimensione dell'organizzazione e comprende la rappresentanza dell'Alta Direzione o della proprietà e la funzione che gestisce, anche in forma equivalente, gli aspetti relativi al personale.

Il Comitato Guida redige e mantiene aggiornato il Piano Strategico, individua obiettivi, azioni, responsabilità, tempi e modalità di monitoraggio, verifica gli scostamenti e propone le azioni necessarie al miglioramento.

L'Alta Direzione designa inoltre il Responsabile per la Parità di Genere, incaricato del coordinamento operativo della Politica e del Sistema di Gestione. Il Responsabile assicura la gestione della documentazione di sistema, il monitoraggio delle attività assegnate, il supporto alla raccolta dei dati e dei KPI e il raccordo con il Comitato Guida e l'Alta Direzione.

6.3 Risorse e monitoraggio degli obiettivi

L'Alta Direzione assegna risorse economiche, organizzative e formative coerenti con gli obiettivi definiti nel Piano Strategico. Le risorse dedicate sono pianificate e registrate in modo da consentire la verifica della loro disponibilità e del loro utilizzo.

VAMAURO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. raccoglie e analizza i dati disaggregati per genere e monitora gli indicatori applicabili alla propria fascia dimensionale e gli ulteriori indicatori adottati nel Piano Strategico. Il monitoraggio è svolto con le frequenze definite nel Piano, con verifica annuale dell'andamento e riesame dei risultati nel ciclo di certificazione.

Gli scostamenti rispetto agli obiettivi o ai requisiti del Sistema sono registrati e gestiti. Per ciascuno scostamento significativo sono individuate le cause, definite le azioni necessarie, assegnate le responsabilità e verificata l'efficacia delle misure adottate.

7. DIFFUSIONE, REVISIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA

7.1 Diffusione interna ed esterna

La presente Politica è comunicata e resa disponibile a tutte le persone che operano per VAMAURO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. mediante i canali aziendali adottati. I contenuti della Politica sono oggetto di informazione e sensibilizzazione e sono richiamati nelle attività formative relative al Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La Politica è resa disponibile alle parti interessate esterne e costituisce il riferimento per le comunicazioni dell'organizzazione sui temi della parità di genere, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità.

7.2 Pubblicazione sul sito aziendale

VAMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c. pubblica la versione vigente della presente Politica sul proprio sito internet aziendale www.vamauto.it. La versione pubblicata è mantenuta coerente con il documento approvato e con lo stato di revisione in vigore. Il Responsabile per la Parità di Genere verifica almeno annualmente la pubblicazione e conserva come evidenza uno screenshot o una copia PDF della pagina web, riportante la data della verifica.

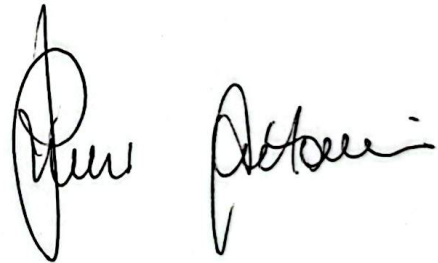
7.3 Revisione periodica

La Politica è riesaminata almeno annualmente nell'ambito della revisione periodica del Sistema di Gestione e ogni volta che intervengono cambiamenti organizzativi, normativi o gestionali rilevanti o che i risultati del monitoraggio, degli audit, delle segnalazioni o delle azioni di miglioramento rendono necessario un aggiornamento.

Il riesame verifica la continua adeguatezza della Politica rispetto alle attività di VAMAUTO DI RICCI ANTONIO E C. S.n.c., agli obiettivi del Piano Strategico, agli indicatori applicabili e alle esigenze delle parti interessate. La Politica è riconfermata quando rimane adeguata oppure aggiornata e nuovamente approvata quando sono necessarie modifiche.

7.4 Approvazione dell'Alta Direzione

La presente Politica entra in vigore a seguito dell'approvazione dell'Alta Direzione e sostituisce le eventuali revisioni precedenti. La versione vigente è identificata mediante numero di revisione e data di emissione ed è gestita secondo le regole di controllo delle informazioni documentate adottate dall'organizzazione.

Two handwritten signatures in black ink, likely representing the approval of the document by the management.