



## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La SIGMA SPA ha intrapreso un percorso di certificazione della parità di genere per dare visibilità alla cultura aziendale incentrata al rispetto delle persone e delle pari opportunità.

A tal fine, SIGMA ha deciso di attuare e implementare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme alla prassi di riferimento **UNI PdR 125:2022**.

Il Presidente, in collaborazione e con il coordinamento del Comitato Guida, definisce e attua la **Politica per la Parità di Genere** stabilendo i principi, gli obiettivi e fornendo indicazioni guida sui temi relativi alla parità di genere.

La SIGMA da sempre, crede nel valore delle persone e delle loro differenze come il patrimonio più prezioso per l'esistenza e lo sviluppo futuro dell'attività. SIGMA è una Società fatta di persone che sono il suo cuore pulsante e il fulcro di ogni scelta strategica. Per SIGMA il capitale umano è l'asset più importante; per questo ci impegniamo nell'ascolto continuo delle persone dentro e fuori la Società. Siamo convinti che la manifestazione dell'individualità e creatività possa essere un acceleratore del cambiamento e, pertanto, un fattore decisivo per la crescita e la sostenibilità dell'azienda.

SIGMA crede nell'importanza di valorizzare le proprie risorse necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale ed in funzione di tale scopo promuove lo sviluppo e l'ottimizzazione delle stesse al fine di migliorare ed accrescere il patrimonio sociale e la competitività delle professionalità, delle esperienze e capacità possedute. SIGMA si impegna a mantenere uno sviluppo equilibrato delle dimensioni dell'azienda, attraverso un tasso di sviluppo costante e misurato.

L'impegno prioritario di SIGMA, quindi, è sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.

In tale ottica SIGMA ha voluto adottare una Politica che rafforzasse il proprio impegno a riconoscere e valorizzare ogni persona della Società e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

SIGMA vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla **valorizzazione delle diversità, alla parità di genere, all'empowerment femminile** e alle **pari opportunità**.

In SIGMA uguaglianza significa credere che i valori della parità di trattamento tra uomini e donne siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro garante di uguali opportunità, tutela e valorizzazione delle risorse umane, ovunque esse operino, riconoscendo le stesse come fattore primario di successo.

In quest'ottica SIGMA è concretamente impegnata – tra le altre cose - nella definizione e gestione dell'organizzazione del lavoro, a contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita dei collaboratori, mettendo in atto azioni volte a valorizzare anche la dimensione personale di ciascun dipendente (work-life balance), nonché a promuovere il potenziale delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione o di riqualificazione professionale.

Tutte le risorse di SIGMA, a partire dal management aziendale, si impegnano quotidianamente a diffondere una cultura improntata alla tolleranza e al rispetto della dignità umana.

Ne consegue un impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali.



SIGMA, infatti, nel rispetto del principio di **uguaglianza** fra tutti gli individui, **ripudia ogni discriminazione** in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle fedi religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti. Nella nostra organizzazione e nel più ampio ecosistema in cui operiamo abbiamo messo in atto le opportune misure per evitare, intercettare e sanzionare qualsiasi forma di discriminazione.

## A CHI CI RIVOLGIAMO

La politica si rivolge a tutti gli stakeholder di SIGMA, ivi inclusi i suoi dipendenti, collaboratori, fornitori, sostenitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete. I principi sanciti all'interno del documento vengono divulgati tramite apposite sessioni di comunicazione, coinvolgimento e ascolto sia del personale interno sia dei propri stakeholder, al fine di garantire la coerenza del documento con il contesto mutevole in cui opera.

## POLITICHE COLLEGATE

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che tuteli il benessere psico-fisico delle/dei dipendenti.

A tal fine SIGMA, in riferimento ai temi della parità di genere, si è dotata di politiche specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie.

## SELEZIONE ed ASSUNZIONE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze dell'azienda, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati; le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

L'Ufficio Recruiting, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione.

## GESTIONE della CARRIERA

SIGMA evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei collaboratori e nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori e dipendenti, ed in quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del singolo collaboratore/dipendente, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata. La SIGMA mette a disposizione del personale strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche



competenze, anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi di qualità. Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro del personale richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

### **EQUITA' SALARIALE**

SIGMA si impegna ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

### **GENITORIALITA'**

La SIGMA vuole garantire l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers ai dipendenti di entrambi i sessi; non porre alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

### **CONCILIAZIONE dei TEMPI VITA-LAVORO**

La SIGMA si impegna a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili e consolidando politiche di work-life balance.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- scelta del part time, della flessibilità degli orari e del telelavoro;
- adozione di un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

### **PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

La SIGMA si impegna a tutelare l'integrità morale di collaboratori e dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona; per questo motivo essa salvaguarda i lavoratori da atti persecutori di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non deve essere tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno della SIGMA.

Pertanto SIGMA si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;



- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere.

## IL NOSTRO IMPEGNO

In questo quadro, le politiche adottate da SIGMA rispettano gli obiettivi delle linee guida della UNI/PdR 125:2022 e in generale, i valori di inclusività sostenuti dal nostro Paese e dall'Unione Europea.

La SIGMA si impegna a redigere un **Piano Strategico** nel quale definisce per ogni tema identificato dalla Politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, a monitorare gli **Indicatori di Performance (KPI)** e ad adottare **Politiche Specifiche sulla Parità di Genere** collegate ai Temi del Piano Strategico.

La SIGMA, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione, così come già previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/2001, una piattaforma informatica a cui ci si può rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione dello stesso Modello, del Codice Etico e della presente Policy o di altre condotte improprie lesive dei principi delle Politiche della Parità di Genere.

Inoltre SIGMA garantisce la ricezione delle segnalazioni in maniera sicura e confidenziale oltre che in forma anonima.

*In SIGMA sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo la segretezza dell'identità del segnalatore per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.*

Monterubbiano,  
06 Febbraio 2024

**SIGMA S.p.A.**  
Alvaro Cesaroni  
Presidente C.d.A.