POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Codice documento: PG-POL-01
Revisione: 00 - Data: 02.03.2026
Riferimento normativo: UNI/PdR 125:2022 (par.6.1 – Politiche di parità di genere); D.Lgs. 198/2006; L. 162/2021
Redatto da: Comitato Guida per la Parità di Genere
Approvato da: La Direzione di OXI S.r.l.

1. Premessa e finalità

OXI S.r.l., operante nel settore metalmeccanico e della progettazione ingegneristica, riconosce la parità di genere, la diversità e l'inclusione quali valori fondamentali della propria cultura organizzativa e fattori di crescita, competitività e benessere delle persone. Con la presente Politica la Direzione esprime il proprio impegno ad avviare, adottare e mantenere un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, orientato a prevenire e ridurre ogni divario di genere e a promuovere pari opportunità in tutti i processi aziendali. La presente Politica è coerente con l'obiettivo dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDG 5 – Parità di genere e relativi target) e si applica a tutto il personale di OXI S.r.l., in ogni sede e unità operativa.

2. Principi e valorizzazione della diversità

OXI S.r.l. opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, in relazione al genere, all'età, all'origine etnica o sociale, alla nazionalità, alla disabilità, allo stato di salute, alle convinzioni religiose, alle opinioni politiche, all'identità e all'orientamento sessuale. L'Azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, pregiudizio o *unconscious bias*, per creare condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

3. Riferimenti normativi

La presente Politica dà attuazione, tra l'altro, ai principi della Costituzione della Repubblica Italiana (artt. 3 e 37), al D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), alla L. 162/2021, alla Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, alla normativa in materia di equilibrio vita-lavoro (Direttiva (UE) 2019/1158 e D.Lgs. 105/2022), al D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing e alla Convenzione OIL n. 190. Per il quadro completo e aggiornato si rinvia al documento «Elenco dei riferimenti normativi e legislativi» (PG-NOR-01).

4. Impegni della Direzione

Nell'ambito delle sei aree della norma, OXI S.r.l. si impegna a:

a) Cultura e strategia: promuovere una cultura inclusiva e un linguaggio neutro e rispettoso del genere, adottando una posizione di tolleranza zero verso ogni forma di molestia, abuso o discriminazione;
b) Governance: mantenere un presidio organizzativo dedicato (Comitato Guida), assegnare risorse economiche adeguate e attribuire ai vertici e al management obiettivi di diversità, equità e inclusione (DEI) oggetto di valutazione;
c) Processi HR: garantire processi di selezione, assunzione e valutazione non discriminatori e basati esclusivamente su competenze e requisiti professionali;
d) Opportunità di crescita ed inclusione delle donne: assicurare pari accesso alla formazione, allo sviluppo professionale e alle progressioni di carriera;
e) Equità remunerativa per genere: garantire la parità retributiva a parità di ruolo e livello, con trasparenza sulle politiche di remunerazione, benefit e premialità;
f) Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: sostenere la genitorialità, incentivare il congedo di paternità e favorire flessibilità oraria e lavoro agile.

L'Azienda si impegna inoltre a promuovere i principi della parità di genere anche all'esterno, privilegiando, ove possibile, relazioni e rapporti con partner, fornitori e agenzie altrettanto impegnati su tali temi.

5. Comitato Guida per la Parità di Genere

La Direzione istituisce il Comitato Guida per la Parità di Genere, dotandolo di autonomia e indipendenza rispetto alle linee gerarchiche operative, con il compito di presidiare, attuare e monitorare il sistema. Composizione, ruoli e regole di funzionamento sono definiti nell'atto di nomina (PG-NOM-01) e nel relativo regolamento (PG-REG-01); la sua collocazione è rappresentata graficamente nell'organigramma aziendale (PG-ORG-01) in modo da evidenziarne l'autonomia. Nell'ambito del Comitato è individuato un referente per la tutela contro episodi di molestie e mobbing.

6. Risorse e budget

La Direzione assegna le risorse economiche, organizzative e strumentali necessarie allo sviluppo delle attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione (formazione, welfare, comunicazione, eventi), formalizzate nel documento di budget (PG-BUD-01).

7. Obiettivi, indicatori e monitoraggio

Gli obiettivi di miglioramento sono definiti nel Piano Strategico (PG-PST-01), articolati per area, misurabili tramite indicatori (KPI) e aggiornati con cadenza almeno annuale. Il sistema è orientato al raggiungimento e al mantenimento della soglia complessiva prevista dalla norma per l'accesso alla certificazione. Gli obiettivi DEI sono attribuiti ai vertici e al management e ne costituiscono parametro di valutazione.

8. Segnalazioni, prevenzione di molestie e abusi

OXI S.r.l. mette a disposizione di tutto il personale un canale di segnalazione, utilizzabile anche in forma anonima, per riferire molestie, abusi, discriminazioni o disparità. Tale canale è realizzato mediante l'integrazione del sistema di whistleblowing già adottato dall'azienda (D.Lgs. 24/2023), attribuendo la competenza in materia di parità al Comitato Guida e garantendo il rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante, secondo la procedura dedicata (PG-PRO-01) e il piano di prevenzione (PG-PRO-02).

9. Integrazione con il sistema aziendale

La presente Politica è redatta in coerenza con il Codice Etico e si integra con le altre politiche e procedure aziendali (risorse umane, comunicazione, welfare, sistema di segnalazione), delle quali costituisce documento di indirizzo per gli aspetti relativi alla parità di genere.

10. Comunicazione e diffusione

La presente Politica è comunicata a tutto il personale, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata sul sito aziendale, quale evidenza dell'impegno pubblico dell'organizzazione.

11. Revisione periodica e aggiornamento

La presente Politica è sottoposta a revisione periodica, con frequenza almeno annuale, da parte dell'Alta Direzione con il coinvolgimento del Comitato Guida, per verificarne l'adeguatezza e l'efficacia e aggiornarla in caso di modifiche normative, organizzative o strategiche.

Luogo e data: Grugliasco (TO), 02.03.2026

Per OXI S.r.l. — La Direzione
Dott. Andrea Berardo — Procuratore Speciale
Firma _____

