

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Obiettivo primario di TUTTO MATIC SRL, nello svolgimento delle proprie attività, è di rispettare leggi, regolamenti e normative cogenti a livello europeo, nazionale, regionale e locale, ispirandosi costantemente ai principi di imparzialità, competenza, responsabilità, trasparenza e riservatezza.

In particolare, TUTTO MATIC si impegna a recepire i principi di *gender equality*, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita dei/le lavoratori/rici, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

TUTTO MATIC ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza sul posto di lavoro, sotto ogni forma, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di chiunque contravvenga a tale regola etica.

TUTTO MATIC riconosce e sostiene il principio di dignità degli individui, che non può essere violata in alcun modo, promuovendo la denuncia di tali violazioni sul posto di lavoro.

Tutto l'organico aziendale ha il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno/a e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Per quanto sopra, la Direzione di TUTTO MATIC ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alle Linee Guida UNI/PdR 125 Edizione 2022, documentato come previsto dalle stesse Linee Guida, in proporzione al profilo dimensionale di fascia "Piccola" ed al tipo di attività (classificazione ATECO lettera "G", codice "04"), allo scopo di garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti per:

1. la selezione ed assunzione;
2. la gestione della carriera;
3. l'equità salariale;
4. la genitorialità e la cura;
5. la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
6. la prevenzione di ogni forma di abuso sul posto di lavoro.

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Per garantire l'efficacia del Sistema di Gestione, la Direzione:

1. ha istituito un Comitato Guida (costituito dai membri del Consiglio di Amministrazione, tra i quali il responsabile delle Risorse Umane (HR));
2. ha individuato i parametri indicatori (KPI) applicabili nelle aree:
  - a. cultura e strategia (5.2);
  - b. governance (5.3);
  - c. processi HR (5.4);
  - d. opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);
  - e. equità remunerativa per genere (5.6);
  - f. tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

Il Comitato Guida ha redatto il Piano Strategico, documento che definisce, per ogni tema considerato, obiettivi semplici, misurabili, realisticamente raggiungibili, pianificati nel tempo ed assegnati ai soggetti responsabili per la relativa attuazione.

La Direzione è costantemente impegnata al mantenimento dei principi contenuti in questa Politica, provvedendo anche a:

1. comunicarla e diffonderla all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
2. renderla oggetto di formazione e sensibilizzazione delle persone;
3. revisionarla o confermarla periodicamente in sede di Riesame della Direzione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
4. coordinarla, a livello di Comitato Guida, in possesso delle competenze organizzative e di genere;
5. renderla disponibile sul sito web aziendale;
6. assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate per perseguire, raggiungere, mantenere e migliorare nel tempo gli obiettivi per la parità di genere.

La Politica qui enunciata è attuata con l'obiettivo di perseguire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e per la soddisfazione di tutte le parti interessate.

Pisa, 3 Giugno 2024

Il Datore di Lavoro

Danilo Bono