

CERTIFICATO/CERTIFICATE N. A01625

Si attesta che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di
We certify that the Gender Equality Management System of

PALASER S.r.l.

Sede Legale / *Registered Office* Via Giacomo Brodolini, 5 - 15033 Casale Monferrato (AL)
Unità Operativa / *Operational Unit* Via Giacomo Brodolini, 5 - 15033 Casale Monferrato (AL)

è risultato conforme alla Prassi di Riferimento
has been resulted in compliance with the Reference Practices

UNI/PdR 125:2022

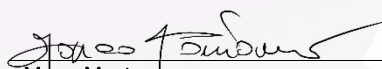
per il seguente campo di applicazione
for the following scope

Misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo: manutenzione di edifici; installazione di componenti in acciaio; fornitura e posa in opera di infissi interni ed esterni in metallo, materie plastiche e materiali vetrosi; produzione di elementi metallici; opere di impermeabilizzazione; finiture di opere generali di natura edile e tecnica.

Measures to ensure gender equality in the following working context: building maintenance; installation of steel components; supply and installation of internal and external fixtures in metal, plastic and glass materials; production of metal elements; waterproofing works; finishing of general works of a building and technical nature.

La validità del presente certificato è subordinata a sorveglianza periodica annuale e al riesame completo del sistema con periodicità triennale.
The validity of this certificate is subject to annual periodical audits and to complete re-assessment of the system every three years.

Data di prima emissione / *First issue* 07/02/2025
Emissione corrente / *Current issue* 07/02/2025
Data di scadenza / *Expiry date* 06/02/2028


Marco Montanaro
Rappresentante Legale / *Legal Representative*

Periodo di non validità / *Non-validity period* dal/from al/to

Il presente certificato è emesso in forma elettronica ed è esclusiva proprietà di CERTITALIA Srl - L'uso e la validità sono soggetti al rispetto del "Regolamento generale per la Certificazione dei Sistemi di Gestione" e del "Regolamento di Certificazione dei Sistemi di Gestione per la Parità di genere" - L'autenticità di un certificato elettronico può essere verificata se dopo la protezione con certificato il documento non è mai stato modificato - Per informazioni puntuali e aggiornate circa la validità di copie stampate oppure di eventuali variazioni intervenute nello stato della certificazione di cui al presente certificato, si prega contattare i nostri uffici
This certificate is issued electronically and is the exclusive property of CERTITALIA Srl - The use and validity are subject to compliance with the "General Regulation for the Certification of Management Systems" and of the "Regulation for the Certification of Management Systems for Gender Equality" - The authenticity of an electronic certificate can be verified if after protection with certified the document has never been modified - For information on time and up to date about the validity of printed copies or any changes occurred in the state of the certification referred to in this certificate, please contact our offices
CERTITALIA S.r.l. Viale Palmiro Togliatti, 1601 - 00155 Roma Tel. +39 06 40802131 (r.a.) - Fax +39 06 40800302 - E-mail info@certitalia.it - http://www.certitalia.it



MS N° 0092
Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements



Politica per la Parità di Genere

Palaser ha l'obiettivo di erogare servizi che rispondano al meglio ai requisiti stabiliti dai clienti, in modo da soddisfare pienamente le loro esigenze e i tempi di realizzazione e consegna finali, adottando tutte le leggi e norme in materia di tutela e benessere dei lavoratori.

In questa logica Palaser ha scelto di implementare e di certificare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, secondo la Prassi di Riferimento UNI PDR 125:2022, relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria struttura, al fine di assicurare alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione ed al mantenimento di processi in grado di sviluppare lo sviluppo della componente femminile nelle attività aziendali.

PALASER Srl è fortemente convinta che, attraverso la parità di genere, si possa creare un ambiente di lavoro proficuo e motivante, in cui le persone siano poste in grado di sviluppare soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

In tal senso, vuole procedere valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare la crescita del personale femminile nelle attività aziendali

PALASER crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per l'attività che l'organizzazione conduce.

L'attenzione di PALASER, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi verso le seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

PALASER intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, siano conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate e risultino di concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate. In tal senso l'attenzione viene posta sui seguenti aspetti :

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

Per ciascuno dei seguenti aspetti PALASER ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. cui ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili .

Selezione ed assunzione

PALASER nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

Gestione della carriera

PALASER è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere; PALASER, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

Equità salariale

PALASER, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere e non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso.

Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, PALASER rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili a tutto il personale
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutto il personale
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

Tutela della genitorialità

PALASER intende evitare qualsiasi ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività rivolte a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare l'impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. PALASER sostiene tale intenzione sulla base dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

PALASER intende fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure di conciliazione sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il 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

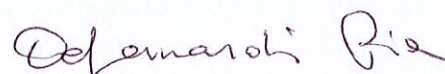
PALASER ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per concretizzare tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. PALASER attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che siano pianificate in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- L'analisi e la comprensione di eventuali episodi di abusi e molesti

La Politica sulla parità di genere impegna tutte il personale, nei rapporti con colleghi, clienti, fornitori, partner e tutti coloro con i quali entrano in rapporto nello svolgimento dell'attività lavorativa.

I principi della presente Politica devono essere applicati sia quando i dipendenti lavorano all'interno delle diverse sedi di PALASER srl, sia quando essi operano in sedi esterne, in ogni occasione di lavoro.

L'Amministratore Unico



Casale Monferrato 29 ottobre 2024