

BIAGI IMPIANTI TERMICI S.r.l.

Sistema di Gestione per la Parità di Genere

conforme alla UNI/PdR 125:2022

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Edizione/Revisione	Motivo	Data
Ed. 01 - Rev. 00	Prima emissione	24/07/2026
APPROVATA DALL'ALTA DIREZIONE — in corso di delibera		

PREMESSA

Biagi Impianti Termici S.r.l. (di seguito anche la “Società”), attiva nel settore dell'installazione e manutenzione di impianti come società del Gruppo Facultative Technologies, riconosce nella parità di genere e nella valorizzazione delle diversità un elemento fondamentale della propria cultura organizzativa e un fattore di sostenibilità e di sviluppo del proprio capitale umano.

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito la “Politica”) è adottata in coerenza con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”, al fine di strutturare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (di seguito “SGPG”) finalizzato al conseguimento della relativa certificazione di parte terza.

La presente Politica si integra e non sostituisce i principi già enunciati nel Codice Etico adottato da Biagi Impianti Termici S.r.l. quale componente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito “Modello 231”), in particolare quanto previsto in tema di “Valore della persona e delle risorse umane”, “Eguaglianza e imparzialità” e non discriminazione. La presente Politica ne costituisce sviluppo e approfondimento operativo con riferimento specifico al tema della parità di genere.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

La Politica si applica a tutti i livelli dell'organizzazione di Biagi Impianti Termici S.r.l.: Alta Direzione, dirigenti, quadri, impiegati, operai, collaboratori e, per quanto di competenza, fornitori e partner commerciali che intrattengono rapporti stabili con la Società (di seguito i “Destinatari”).

Ai fini della presente Politica, in coerenza con la classificazione della UNI/PdR 125:2022, Biagi Impianti Termici S.r.l. si colloca nella Fascia 2 “Piccola organizzazione” (10-49 addetti).

2. IMPEGNI DELLA SOCIETÀ

Biagi Impianti Termici S.r.l. si impegna a:

- promuovere una cultura aziendale inclusiva, libera da stereotipi di genere, che riconosca e valorizzi il contributo di tutte le persone indipendentemente dal genere;
- garantire pari opportunità di accesso al lavoro, di crescita professionale e di accesso a ruoli di responsabilità, fondate esclusivamente su merito, competenze e potenzialità;
- perseguire l'equità retributiva a parità di mansione, livello di inquadramento e competenze, contrastando ogni forma di divario retributivo di genere ingiustificato;
- sostenere la genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e vita privata, attraverso politiche di flessibilità e servizi dedicati;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing o abuso fisico, verbale o digitale legato al genere sui luoghi di lavoro;
- misurare, monitorare e rendicontare periodicamente i progressi conseguiti attraverso un set strutturato di indicatori (KPI), secondo quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022;
- garantire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, attraverso la revisione periodica di obiettivi, piano strategico e strumenti di monitoraggio.

3. POLITICHE COLLEGATE

3.1 Gestione del personale e delle carriere

Biagi Impianti Termici S.r.l. si impegna a garantire che i processi di selezione, assunzione, valutazione, formazione, promozione e mobilità interna siano condotti secondo criteri neutrali rispetto al genere, basati unicamente su competenze, capacità e risultati. In particolare, la Società si impegna a:

- redigere annunci e descrizioni di posizione con linguaggio neutro rispetto al genere;

- non richiedere, in fase di selezione, informazioni relative a stato civile, gravidanza o responsabilità di cura;
- assicurare pari accesso a percorsi di formazione e di sviluppo della leadership;
- garantire la protezione del posto di lavoro e del livello retributivo al rientro da congedo di maternità/paternità;
- adottare meccanismi di analisi del turnover e delle promozioni disaggregati per genere.

3.2 Comunicazione interna ed esterna

La comunicazione interna ed esterna della Società, incluse le attività di marketing e pubblicità, è improntata a responsabilità e rispetto delle differenze di genere, evitando stereotipi e assicurando una rappresentazione equilibrata dei generi. La Società si impegna a diffondere internamente ed esternamente i contenuti della presente Politica e a renderla disponibile sul proprio sito internet.

4. GOVERNANCE DEL SISTEMA

La Direzione Aziendale assegna le risorse (budget), le responsabilità e l'autorità necessarie al perseguimento, al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere.

A tal fine è istituito un Comitato Guida, responsabile dell'efficace adozione e della continua e efficace applicazione della presente Politica, secondo quanto formalizzato nel relativo atto di nomina.

Il Comitato Guida ha il compito di:

- redigere e mantenere aggiornato il Piano Strategico per la parità di genere;
- monitorare periodicamente gli indicatori (KPI) previsti dalla UNI/PdR 125:2022;
- proporre azioni correttive e di miglioramento;
- riferire annualmente all'Alta Direzione sullo stato di attuazione della Politica.

La presente Politica è coordinata da una figura responsabile designata dalla Direzione, in possesso di adeguate competenze organizzative e di genere, individuata nella persona indicata nell'atto di nomina del Comitato Guida.

5. RACCORDO CON IL MODELLO 231 E IL SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione dei principi della presente Politica e degli obblighi da essa derivanti costituisce violazione del Codice Etico e, per l'effetto, è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare adottato da Biagi Impianti Termici S.r.l. quale parte integrante del Modello 231, fermo restando il rispetto delle garanzie previste dall'art. 7 della L. 300/1970 e dal CCNL applicato.

L'Organismo di Vigilanza è informato dello stato di attuazione della presente Politica nell'ambito della propria attività di verifica sul Modello 231, ferme restando le specifiche competenze del Comitato Guida in materia di parità di genere.

6. REVISIONE

La presente Politica è riesaminata con cadenza almeno annuale dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, sulla base degli esiti del monitoraggio degli indicatori, degli audit interni e delle eventuali modifiche del contesto normativo e organizzativo.

Genova, 24/07/2026

Per l'Alta Direzione

Ing. Simone Biagi — Amministratore Delegato

