	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE, DIVERSITA' E INCLUSIONE</b>	<b>Politica</b>	
		Revisione <b>00</b>	Pagina
		Data <b>21/11/2025</b>	<b>1 / 3</b>

## PREMESSA E IMPEGNO STRATEGICO

FIAB S.p.A. (di seguito "FIAB") riconosce la parità di genere, la diversità e l'inclusione come valori fondamentali e leve strategiche per lo sviluppo sostenibile dell'azienda.

La presente Politica per la Parità di Genere, Diversità e Inclusione, definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere e coordinata dal Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, stabilisce principi, obiettivi e impegni che guidano l'azione della Società verso la creazione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità.

Attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, FIAB intende misurare, monitorare e migliorare costantemente le proprie performance in materia di parità di genere, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile.

FIAB si impegna a:

- Garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale;
- Promuovere una cultura aziendale inclusiva che valorizzi le diversità come risorsa strategica;
- Assicurare la parità di trattamento in tutti i processi di gestione delle risorse umane;
- Ripudiare e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza nei luoghi di lavoro;
- Favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutto il personale (work-life balance).

La presente Politica si applica a tutti i livelli organizzativi e coinvolge l'intero personale dipendente, e tutti gli stakeholder (fornitori, agenti, distributori, clienti) che interagiscono con l'azienda.

## SELEZIONE E ASSUNZIONE


FIAB garantisce che tutti i processi di selezione e assunzione siano condotti secondo criteri di trasparenza, meritocrazia e non discriminazione, assicurando pari opportunità di accesso a tutte le posizioni lavorative.

L'azienda si impegna a utilizzare negli annunci di lavoro un linguaggio neutro e inclusivo, privo di riferimenti discriminatori relativi a genere, età o ad altre caratteristiche personali non pertinenti alla posizione. I criteri di selezione e valutazione si basano esclusivamente su competenze professionali, esperienze, qualificazioni e potenzialità dei candidati.

Ogni candidato viene valutato con gli stessi strumenti e parametri in un processo che valorizza l'unicità di ciascuno come opportunità di crescita per l'intera organizzazione. L'azienda favorisce inoltre la creazione di un ambiente accogliente fin dal primo contatto, riconoscendo le differenze come risorsa per l'innovazione e la competitività aziendale.

## GESTIONE DELLA CARRIERA

FIAB promuove lo sviluppo professionale di tutto il personale attraverso percorsi di crescita basati sul merito, sulle competenze e sul potenziale individuale, garantendo opportunità di accesso a posizioni di responsabilità indipendentemente dal genere, età, orientamento sessuale, etnia e religione. Inoltre, FIAB garantisce pari opportunità di accesso alla formazione continua e ai programmi di sviluppo professionale per tutti i dipendenti, monitorando la rappresentanza di genere nei diversi livelli organizzativi aziendali.

	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE, DIVERSITA' E INCLUSIONE</b>	<b>Politica</b>	
		Revisione <b>00</b>	Pagina
		Data <b>21/11/2025</b>	<b>2 / 3</b>

## **EQUITÀ SALARIALE**

FIAB garantisce l'equità retributiva, assicurando che a parità di ruolo, responsabilità e competenze corrisponda una retribuzione equa, indipendentemente dal genere o da altre caratteristiche personali. La politica retributiva è basata su sistemi di classificazione oggettivi che definiscono i livelli retributivi in funzione delle mansioni, delle responsabilità e delle competenze richieste, nel pieno rispetto del CCNL di riferimento. L'eventuale accesso a premi, incentivi e benefit è garantito in modo equo a tutto il personale, sulla base di criteri meritocratici e misurabili. Le assenze per maternità, paternità o congedi parentali non costituiscono elemento penalizzante nella determinazione degli incrementi retributivi e delle progressioni di carriera.

## **GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

FIAB riconosce l'importanza di sostenere i dipendenti nelle responsabilità genitoriali e di cura, promuovendo misure che facilitino la conciliazione tra esigenze professionali e familiari, riconoscendo tale equilibrio come fattore di benessere e produttività. L'azienda garantisce i congedi di maternità e paternità nel rispetto delle normative vigenti, promuove l'utilizzo equilibrato dei congedi parentali da parte di entrambi i genitori, prevedendo un supporto alla reintegrazione professionale e nell'aggiornamento sulle novità aziendali.

L'organizzazione del lavoro favorisce il rispetto degli orari e la limitazione dello straordinario, promuovendo una cultura del risultato piuttosto che della presenza.

Sono inoltre implementate politiche di work-life balance attraverso modalità quali la riduzione dell'orario di lavoro il venerdì, il rispetto degli orari di lavoro, il diritto alla disconnessione e la programmazione di riunioni in orari compatibili con le esigenze del personale. Le responsabilità genitoriali e di cura non costituiscono elementi discriminanti nelle valutazioni professionali e nei percorsi di carriera.


## **PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLE MOLESTIE SUL LAVORO**

FIAB adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza nei luoghi di lavoro. L'azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo, nel quale ogni comportamento discriminatorio o molesto viene prontamente identificato, sanzionato e contrastato con la massima fermezza.

Non sono tollerate discriminazioni basate su genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, etnia, nazionalità, religione, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale. Allo stesso modo, non sono ammesse molestie di alcun tipo, incluse molestie sessuali, psicologiche o comportamenti intimidatori che possano creare un ambiente di lavoro ostile o offensivo.

Sono istituite procedure chiare per la segnalazione di comportamenti discriminatori o molesti (whistleblowing), garantendo la massima protezione contro qualsiasi forma di ritorsione per chi denuncia.

Ogni segnalazione viene trattata con la massima serietà, tempestività e imparzialità. Qualsiasi violazione accertata comporta l'applicazione immediata di provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità del fatto, che possono arrivare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. L'azienda promuove inoltre campagne di sensibilizzazione continua per diffondere e consolidare una cultura del rispetto, della dignità e dell'inclusione a tutti i livelli organizzativi.

	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE, DIVERSITA' E INCLUSIONE</b>	<b>Politica</b>	
		Revisione <b>00</b>	Pagina
		Data <b>21/11/2025</b>	<b>3 / 3</b>

### **MONITORAGGIO, REVISIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO**

FIAB si impegna a sensibilizzare il management aziendale nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile, oltre a monitorare costantemente l'efficacia della presente Politica attraverso indicatori quantitativi specifici (KPI). I dati raccolti sono analizzati annualmente dalla Direzione e dal Comitato Guida per la Parità di Genere, al fine di identificare aree di miglioramento e definire piani d'azione correttivi. La presente Politica è soggetta a revisione annuale per garantirne l'adeguatezza, l'efficacia e l'allineamento con le evoluzioni normative e le migliori pratiche.

La presente politica, oltre ad essere comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate, è resa disponibile sul sito web [www.fiab.it](http://www.fiab.it)

Vicchio (FI), 21/11/2025

il Presidente del C.d.A. – Alberto Calabrò

