

| REVISIONE | DATA       | DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE | Preparata da                       | APPROVAZIONE Finale |
|-----------|------------|-----------------------------|------------------------------------|---------------------|
| 00        | 26/05/2026 | Prima Implementazione       | Amato Ambiente Srl Società Benefit | Direzione           |
| 01        |            |                             |                                    |                     |
| 02        |            |                             |                                    |                     |
| 03        |            |                             |                                    |                     |
| 04        |            |                             |                                    |                     |
| 05        |            |                             |                                    |                     |
| 06        |            |                             |                                    |                     |
| 07        |            |                             |                                    |                     |

La Direzione di **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** ha definito la presente **Politica della Parità di Genere** in accordo con il **Comitato guida aziendale** e ai sensi della **Prassi di Riferimento UNI/PDR 125:2022**.

Da sempre l'azienda valuta le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, per questo motivo la Direzione ha deciso di dare inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di bias -**anche inconsci**- che valorizzi tutte le persone presenti allo stesso modo.

La politica per la parità di genere ha l'obiettivo primo di ridurre in modo graduale, ma rigoroso, le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti aziendali.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee, soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e i gruppi di lavoro.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

La presente Politica è rivolta a tutto il personale e collaboratori/collaboratrici di **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta dall'azienda con riferimento alle seguenti aree:

#### 1. SELEZIONE E ASSUNZIONE

- **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** si impegna a valutare persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere, in fase di selezione e assunzione, attraverso l'individuazione di una rosa di risorse tendenzialmente paritetica uomo-donna.
- Allo stesso tempo, si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta delle migliori risorse. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una procedura standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.
- Oltre a ciò, si impegna a fornire alle persone coinvolte nei processi di assunzione, un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.
- Assicura sempre un'adeguata selezione di risorse del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità.

#### 2. EQUITÀ SALARIALE

- **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.**, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL applicati, garantisce la parità salariale del personale a prescindere dal genere.

#### 3. GESTIONE DELLA CARRIERA

- **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** si impegna ad incentivare il dialogo costante tra la Direzione, i Responsabili e il personale nel processo di valutazione della performance, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la definizione di progetti, che non presentino alcuna discriminazione di genere, e favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback, inteso come miglioramento continuo.
- Durante tutto il ciclo professionale del personale **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** garantisce pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skills e livelli professionali che caratterizzano il personale.
- **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne nelle compagini dirigenziali aziendali, se presenti.

- **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli, che possono crearsi sul luogo di lavoro.
- Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership, sulla comunicazione e sulla gestione delle relazioni.

#### **4. GENITORIALITÀ E CURA**

- **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** si impegna a supportare, a tutela della genitorialità, il personale durante e dopo periodi di assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.
- Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità.
- **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore/lavoratrice nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

#### **5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

- **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** si impegna a migliorare il work-life balance del suo personale e collaboratori/collaboratrici in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona adottando misure concordate con il personale e che vadano incontro alle esigenze della persona e dell'azienda.
- Le attività lavorative vengono distribuite in relazione alla specifica mansione, alle esigenze aziendali e nel pieno rispetto dei requisiti contrattuali.

#### **6. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E MARKETING**

L'azienda:

- si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione.
- pone particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti del personale, promuovendo a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.
- si impegna a promuovere anche all'esterno, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder, tramite un piano di comunicazione esterna, una cultura basata sulla meritocrazia, sull'uguaglianza e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.
- si impegna ad utilizzare nelle campagne pubblicitarie un linguaggio scritto e immagini non discriminanti.

#### **7. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE**

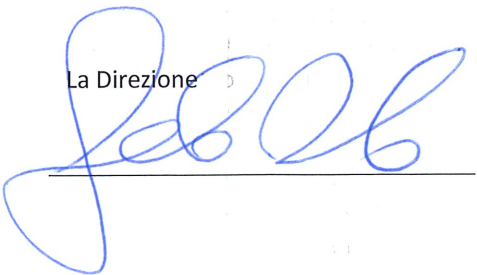
- **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** si impegna a prevenire le molestie e violenze nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
- In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso il personale ha la piena libertà di denunciare, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.
- **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** si impegna ad organizzare incontri formativi al personale, volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione, sui temi legati agli unconscious-bias, "tolleranza zero" e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva.
- L'obiettivo di **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.** è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione del personale.

Al fine di monitorare in maniera continua e puntuale i suddetti impegni assunti da **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.**, per ciascuna area sono stati individuati una serie di indicatori di performance specifici e adeguati alla realtà aziendale. Al medesimo fine, viene inoltre garantita l'applicazione delle procedure del proprio sistema di gestione della parità di genere, come descritto nella documentazione di sistema della Parità di Genere.

Si comunica che in azienda è presente un sistema per le segnalazioni e i suggerimenti in merito alla Parità di Genere tramite una apposita cassetta posiziona in sala mensa con modulo di segnalazione e suggerimenti. Infine, anche gli Stakeholder esterni possono segnalare eventuali difformità o suggerimenti relativi ai requisiti dell'UNI/PdR 125:2022, tramite il sistema del Whistleblowing.

Usmate Velate (MB), lì 26/05/2026

La Direzione



| REVISIONE | DATA       | DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE | Preparata da                       | APPROVAZIONE Finale |
|-----------|------------|-----------------------------|------------------------------------|---------------------|
| 00        | 26/05/2026 | Prima Implementazione       | Amato Ambiente Srl Società Benefit | Direzione           |
| 01        |            |                             |                                    |                     |
| 02        |            |                             |                                    |                     |
| 03        |            |                             |                                    |                     |
| 04        |            |                             |                                    |                     |
| 05        |            |                             |                                    |                     |
| 06        |            |                             |                                    |                     |
| 07        |            |                             |                                    |                     |

La direzione di **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.**, al fine di implementare e mantenere attivo un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la Prassi di Riferimento UNI 125:2022**, orientato al monitoraggio e miglioramento continuo delle performance aziendali in materia di parità di genere, inclusione e integrazione e per l'efficace adozione e applicazione della **Politica per la Parità di Genere** ha designato:

**MARIA CHIARA CRIPPA (RESPONSABILE RISORSE UMANE)**

**AMEDEO SALA (DELEGATO DALLA PROPRIETA')**

**SARAH PELLATI (RESPONSABILE DI PRODUZIONE)**

come membri del **COMITATO GUIDA**.

Grazie ad apposita formazione eseguita con formatori esterni, il personale sopra menzionato possiede tutti i requisiti di competenza necessari per la valutazione di una certificazione secondo la **Prassi di Riferimento UNI PDR 125:2022**.

Nello svolgimento delle proprie attività, il **Comitato Guida** dovrà:

- supportare la Direzione nell'ambito del progetto di inserimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- definire la Politica della Parità di genere in coordinamento con la Direzione e sottoporla a revisione, se necessario;
- interfacciarsi con i responsabili di reparto, il personale e i/le collaboratori/collaboratrici per valutare le procedure predisposte e gestirne le personalizzazioni;
- informare la Direzione in merito alla gestione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- gestire la revisione periodica del Sistema della Parità di genere;
- redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;
- gestire le comunicazioni relative al Sistema di Gestione per la Parità di Genere e all'applicazione dei processi, all'interno e all'esterno di **I.P.A. INDUSTRIA PORCELLANE S.P.A.**;
- informare la Direzione in merito al raggiungimento degli obiettivi di performance prestabiliti, attraverso la gestione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- gestire la documentazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (predisposizione, archiviazione e distribuzione alle funzioni interessate);
- supportare il personale dell'impresa nell'applicazione delle metodologie e delle procedure relative al Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- definire i metodi di elaborazione e di monitoraggio dei KPI aziendali;
- assicurarsi che tutto il personale abbia a disposizione strumenti idonei di comunicazione/segnalazione/suggerimenti ed abbiano compreso ruolo e aspettative degli altri stakeholder con cui potrebbero entrare in contatto;
- studiare, in stretta collaborazione con il personale e i/le collaboratori/collaboratrici, le azioni preventive e correttive da mettere in atto, la predisposizione di strutture, la disposizione di organizzazioni suscettibili di migliorare i risultati;

- effettuare, in collaborazione, gli audit interni per il controllo dell'applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La Direzione ha altresì nominato

**MARIA CHIARA CRIPPA (RESPONSABILE RISORSE UMANE)**

come **Rappresentante per la Gestione del Sistema per la Parità di Genere** con funzione di coordinamento delle attività del Comitato.

Usmate Velate (MB), 26/05/2026

La Direzione

Per accettazione:

**MARIA CHIARA CRIPPA**

**AMEDEO SALA**

**SARAH PELLATI**

