

La Pacifico Srl è impegnata da anni nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato ISO 30415 - UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

La Pacifico Srl preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

Tra i punti di crescita è indicata la presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere, tematica di somma importanza per la Ns Azienda.

La politica D&I punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità,

competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno della Pacifico Srl è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di D&I e Parità di Genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) la **Pacifico Srl** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La **Pacifico Srl** attua una politica volta a favorire la Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

AD ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione D&I nella figura del RSGQ.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di D&I e Parità di Genere, viene costituito il comitato D&I composto dal DGE, da HR e da RSGQ.

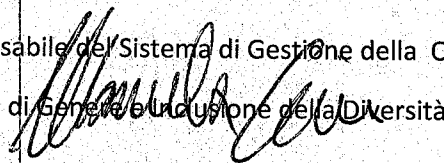
Ogni anno in modo trasparente viene pubblicata sulla pagina D&I del ns. sito le informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di D&I e Parità di Genere.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione D&I del ns. sito web.

DGE

Data: 13.01.2025

Il Responsabile del Sistema di Gestione della Qualità
Parità di Genere e Inclusione della Diversità



Pacifico Srl – Lavanderia Industriale
POLITICA GENITORIALITÀ e CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

L'Azienda Pacifico Srl – Lavanderia Industriale intende valorizzare la genitorialità e supportare la conciliazione dei tempi del lavoro con i tempi della vita familiare. Con riferimento, in particolare, a:

Tutela della genitorialità e della post maternità

L'Azienda Pacifico Srl – Lavanderia Industriale avrà particolarmente a cuore la tutela della maternità/paternità e si prodigherà nell'attivazione di servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, individuando caso per caso, di concerto con il lavoratore, le misure più idonee per tutelare e sostenere tale periodo (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido convenzionato, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)

L'Azienda garantirà alle proprie lavoratrici il mantenimento del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità

Valorizzazione della Genitorialità

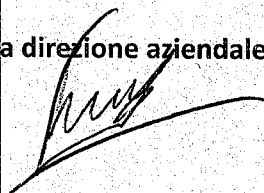
L'Azienda Pacifico Srl – Lavanderia Industriale garantirà politiche per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

Congedi di Paternità

L'Azienda Pacifico Srl – Lavanderia Industriale garantirà politiche per favorire la piena fruizione dei congedi di paternità da tutti gli aventi diritto. A tal fine incentiverà l'utilizzo dei congedi da parte dei padri e metterà a disposizione dei dipendenti interessati il proprio ufficio del personale, per offrire indicazioni, notizie, sostegni procedurali.

22.9.2025

La direzione aziendale



POLITICA DI GESTIONE DEL PERSONALE

L'Azienda Pacifico Srl – Lavanderia Industriale intende tutelare la parità di genere nell'ambito di tutto il processo di gestione del personale. Particolare attenzione viene prestata alle seguenti dimensioni:

On boarding

L'Azienda Pacifico Srl – Lavanderia Industriale intende gestire la **selezione del personale** con modalità che mantengano la parità di genere tra gli interlocutori dei candidati, onde garantire onboarding neutrali, mettendo pienamente a proprio agio i candidati e mostrando fin da subito, in modo concreto e visibile, l'attenzione e la prassi dell'azienda verso la valorizzazione di entrambi i generi.

Si intende gestire i processi di selezione in maniera tale da garantire a parità di profilo i requisiti di parità di genere, differenza ed inclusione senza nessun condizionamento in base al sesso, razza, convinzioni politiche, religiose o differenze di altra natura

Gli **annunci** finalizzati alla ricerca di personale saranno formulati con un linguaggio neutro rispetto al genere o con formulazioni che indicano sia il genere femminile che il maschile per il profilo dei potenziali candidati. Ricorrendo al "A/O" alla fine degli aggettivi e dei sostantivi che si declinano per il genere, sia rispetto ai requisiti (es.: laureata/o, diplomata/o, etc.) che al ruolo offerto (impiegata/o, cuoca/o, operaia/o., etc.).

Le condizioni generali di contratto applicate saranno quelle previste dal CCNL di riferimento e dagli eventuali accordi sindacali aziendali e saranno tali da garantire parità di trattamento a parità di mansione indipendentemente da aspetti legati alla diversità

Valutazione delle prestazioni ed avanzamento di carriera

Analogamente, L'Azienda Pacifico Srl – Lavanderia Industriale intende gestire le valutazioni delle prestazioni lavorative sulla base di parametri oggettivi quali il raggiungimento di obiettivi di produzione, l'assenza di contestazioni disciplinari, l'assenteismo che non sono legati al genere.

Le modalità di avanzamento di carriera rispetteranno i meccanismi e la metodologia definiti nelle CCNL e terranno conto di parametri oggettivi quali: anzianità di servizio, competenze ed abilità maturate, ruoli assegnati.

La valutazione della capacità di raggiungimento degli obiettivi da parte dei vari responsabili verrà realizzata mediante l'utilizzo di una apposita scheda di valutazione.

La direzione aziendale sosterrà politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

Valutazione del turn over

Particolare attenzione verrà data dall'ufficio HR ai parametri relativi al turnover al fine di valutare eventuali fenomeni indicativi di problematiche potenziali legate alle tematiche di diversità di genere e inclusione

A tal fine, i dati relativi al turn over verranno periodicamente analizzati sia in forma aggregata che disaggregata per sesso, fascia di età, ed altri aspetti che potrebbero essere significati ai fini della diversità/inclusione

22.9.2025

La direzione aziendale

