



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

MOD-01-D

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne di ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano di ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business

L'attenzione di ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità
7. Rappresentanza paritaria di genere

ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S conduce

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce

ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna di ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui ALAS DI



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S si ispira, ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, 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
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- 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

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere

PROCEDURE UNI/PdR 125:2022 – SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

MOD-01-D

- 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 la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
- Le fasi di distacco del personale di ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S
- 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
- L'organizzazione promuove processi di mobilità interna e rotazione del personale basati su criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori, finalizzati allo sviluppo delle competenze, alla crescita professionale e alla valorizzazione dei talenti, garantendo pari opportunità di accesso a tutto il personale.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S 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, ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S

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 all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S sostiene tale intenzione alla luce 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

PROCEDURE UNI/PdR 125:2022 – SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

MOD-01-D

- 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
- ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i
- voucher per attività sportive

Benefit aggiuntivi:

- Voucher per assistenza domiciliare per genitori con bambini piccoli o persone che si prendono cura di familiari anziani/disabili.
- Programmi di consulenza psicologica per affrontare sfide legate alla genitorialità.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter 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 work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S 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

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S pianifichi 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 di ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che ALAS DI GIANFRANCO DE LUCA & C. S.A.S analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

L'organizzazione ha istituito un canale di segnalazione per abusi e molestie per garantire un ambiente sicuro e rispettoso per tutti i membri della nostra organizzazione. Le segnalazioni possono essere presentate in forma riservata e saranno trattate con la massima serietà e riservatezza, nel rispetto delle norme vigenti e della dignità delle persone coinvolte.

Il canale è presente sul sito web aziendale al presente indirizzo: <https://www.alasbeach.it/>



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

MOD-01-D

Rappresentanza paritaria di genere

(Equa rappresentanza di genere nelle attività di sensibilizzazione)

L'azienda si impegna a garantire un'equa rappresentanza di genere tra i relatori e le relatrici coinvolti nelle attività di sensibilizzazione, formazione, eventi pubblici e interni, conferenze e seminari promossi o organizzati dall'organizzazione. Tale principio si applica sia al personale interno che agli esperti esterni invitati.

Nel selezionare i partecipanti a ruoli di visibilità e leadership in queste iniziative, sarà adottato un approccio attento alla parità di genere, promuovendo un equilibrio che rifletta la diversità e favorisca la partecipazione equa e inclusiva. Eventuali scostamenti dovranno essere giustificati in modo trasparente e documentato.

Questa misura intende contribuire a contrastare stereotipi, rafforzare modelli positivi di leadership femminile e maschile, e favorire una cultura aziendale più equa e rappresentativa.

CASSANO ALLO IONIO, 04/05/2026

Timbro e Firma dell'Organizzazione
ALAS SAS
di **GIANFRANCO DE LUCA & C.**
C.da Spadelle, 13 - Fraz. Sibari
87011 Cassano Allo Ionio (CS)
P. IVA: 03739270787

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	04/05/2026
Autore	Antonio De Luca
Firma autore	<i>Antonio De Luca</i>
Firma per approvazione emissione	<i>De Luca</i>
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato