



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

rev.01 del 21 MAGGIO 2025

SEDE IN: PORTO VIRO (RO-45014), VIA DELLE INDUSTRIE, 7

TELEFONO: +39 0426 360911

E-MAIL: INFO@FINPESCA.IT – PEC: AMMINISTRAZIONE@PEC.FINPESCA.IT

L'AZIENDA E LA VISION

FINPESCA S.p.A. è ubicata a Porto Viro (RO), comune posto all'interno del Parco del Delta del Po, che dal 1999 è patrimonio dell'Umanità, situata in un intreccio di valli, canali e lagune e tutelato dall'Unesco.

Fondata nel 1995, Finpesca S.p.A. è oggi un'azienda leader del Distretto Ittico di Rovigo e Chioggia, che con circa 3.000 imprese ed un fatturato complessivo di circa euro 850.000.000 rappresenta il 1° Distretto Ittico in Italia.

Dalla sede di Porto Viro (RO) la Società rifornisce giornalmente circa 200 clienti su tutto il territorio nazionale impiegando mediamente 140 collaboratori. Grazie al sodalizio con P.F.R. Trasporti S.r.l., che ne cura la logistica, la distribuzione viene garantita giornalmente da un parco di circa 100 veicoli.

Dalla sua fondazione, quando contava 5 soci e 5 dipendenti operanti in uno stabilimento di 200 mq, ad oggi la vision aziendale è rimasta costante nel tempo ed è sempre stata quella **di portare in tavola il sapore e la bontà del migliore pesce fresco.**

Attenta alle esigenze del mercato nel 2005 si è dato vita alla divisione industriale **Aquolina®**, la linea di prodotti a marchio *ready to cook* e *ready to eat*, che fedele alla visione di Finpesca rappresenta la formula al passo coi tempi moderni di una cucina gustosa, sana ma anche rapida.

A tutela del cliente B2B e-del consumatore finale, a partire dal 2001 Finpesca ha ottenuto diverse Certificazioni di Qualità come la ISO 9001, la IFS FOOD Higher Level e il Certificato Biologico BioAgriCert per la commercializzazione del prodotto biologico, a riconoscimento dell'alto livello organizzativo e produttivo. La provenienza dei prodotti Finpesca e la memoria di ciò che l'azienda persegue giorno per giorno, rappresentano elementi distintivi che ne qualificano la crescita e l'assoluta affidabilità.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE E LO SCOPO

In linea con i principi contenuti nel codice etico aziendale, FINPESCA S.p.A. ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** in conformità alla normativa UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per:

Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà per FINPESCA S.p.A. solo il primo passo di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare ed

incentivare l'organizzazione ad adottare politiche idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Allo scopo di raggiungere questo obiettivo la Direzione si impegna a recepire i principi di *Gender Equality* articolati sull'intero percorso professionale e sulle fasi di vita delle lavoratrici, garantendo pari opportunità di carriera, pari trattamento economico, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, e che proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Questo scopo e relativi impegni, tradotto in obiettivi di parità di genere specifici e misurabili, viene raggiunto attraverso l'applicazione del sistema di gestione all'organizzazione secondo quanto stabilito nel campo di applicazione seguente.

SOGGETTI COINVOLTI NELLA GESTIONE PER LA PARITÀ

Processi di business

Il sistema di Gestione per la Parità di Genere si applica ai seguenti processi di business aziendali:

- Processi direttivi;
- Commerciale;
- Approvvigionamento;
- Produzione;
- Confezionamento;
- Magazzino e logistica;
- Amministrazione;
- Gestione del personale;
- Qualità - Sicurezza e ambiente;
- CED – IT.

Persone soggette alle disposizioni previste dai documenti di sistema

Le persone che devono attenersi alle disposizioni presenti nei documenti del sistema di gestione sono:

- I Soci;
- I soggetti con ruoli in ambito istituzionale quali-amministratori, sindaci ecc.;
- Il personale dipendente ed esterno;
- I consulenti che assistono l'organizzazione;
- Qualunque altra figura con incarico di collaborazione con l'Azienda.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

L'Azienda vuole assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che risultino in linea con gli impegni della Direzione, indicati e conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate dalla prassi UNI/PdR 125:2022, ma che siano anche e soprattutto di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'organizzazione che sono le reali parti interessate.

Sono state così individuate delle azioni concrete che prendono il nome di politiche specifiche, che abbracciano sia aree strettamente lavorative sia sfere in cui lavoro e vita privata si incontrano. Tali politiche specifiche sono relative ai seguenti temi:

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

A ciascuno di questi temi l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità specifici e misurabili indicati nel piano strategico

Selezione ed assunzione (Recruitment):

Nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di *business* l'organizzazione di FINPESCA S.p.A. rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata viene esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle *skill* personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza;
- La selezione non prevede domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- Impegno a considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico sia bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- Impegno a garantire una distribuzione equilibrata dei ruoli riferiti a responsabili di settore, di riporto al vertice e con delega al *budget*;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- Considerare che le percentuali di donne e uomini, in caso di contratto con remunerazione variabile, siano bilanciate.

Gestione della carriera:

L'organizzazione dell'Azienda è consapevole che i risultati economici raggiunti, dipendano molto dalle risorse umane che vi lavorano e per questo intende favorire tutte le occasioni di sviluppo di carriera per i soli risultati in un'ottica meritocratica a prescindere dal genere. Nella prospettiva di miglioramento la nostra organizzazione gestisce quindi le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- Nell'attribuzione di ruoli e mansioni l'organizzazione si impegna a considerare un bilanciamento di *leadership* di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere pensate indifferentemente dal genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata assicura la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi a tutte le persone;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale ed è volto, tra l'altro, a rimuovere eventuali difficoltà di attivazione e perseguimento di un percorso di carriera, e a ripristinare eventuali equilibri di *leadership* nel genere;
- In caso di licenziamento le fasi di distacco del personale sono strettamente esaminate verificando il *turnover* in base al genere;
- Nel processo di promozione l'organizzazione considera il bilanciamento di genere in relazione ai diversi livelli funzionali.

Equità salariale:

In fase di assunzione, e durante tutta la carriera del personale, l'organizzazione di FINPESCA S.p.A. intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione 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, l'organizzazione rispetta il seguente principio: la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e le eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono basate esclusivamente sui risultati prodotti e riconosciuti.

A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali divergenze riguardo a questo principio.

Genitorialità e cura:

L'organizzazione della Società intende favorire la genitorialità supportando maternità e paternità attraverso attività volte a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra lavoro e nuove situazioni emerse. L'organizzazione sostiene tale necessità 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;
- 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;
- Il supporto ai dipendenti viene ampliato attraverso l'offerta di servizi forniti da un ente territoriale.

Conciliazione dei tempi vita – lavoro (Work – life balance):

L'organizzazione di FINPESCA S.p.A. intende fornire ai propri collaboratori la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali che 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;
- L'organizzazione adotta il *part time* e la flessibilità degli orari;
- Laddove possibile l'organizzazione 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;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare con iniziative concrete le esigenze di *caregiver* (prendersi cura dei figli e dei genitori anziani), ad esempio attraverso l'adozione dei contratti di *smartworking*.

Prevenzioni abusi e molestie:

L'organizzazione Aziendale ripudia ogni forma di abuso e di molestia, esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno "a tolleranza zero". L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Azioni di prevenzione e sensibilizzazione;
- Sistema di pianificazione e segnalazione di sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni;
- Analisi e verifica di eventuali episodi di abusi e molestie;
- Sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale e quella specifica sulla parità di genere fanno parte delle linee guida di FINPESCA S.p.A.. Per verificarne l'adeguatezza e valutare se siano necessarie modifiche e/o integrazioni, insieme al Comitato Guida per la Parità di Genere definisce e riesamina periodicamente gli obiettivi in materia di parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante l'esposizione in bacheca, l'invio attraverso e-mail ai propri dipendenti e la pubblicazione sul sito istituzionale.