

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

STUDIO BIANCHINI SRL

1. Premessa e contesto organizzativo

Studio Bianchini S.r.l. (di seguito anche "Studio") opera nel settore dei servizi professionali in materia di sicurezza sul lavoro e sistemi di gestione ISO. E' una realtà di piccole dimensioni, composta da un numero limitato di collaboratori e dipendenti.

In considerazione della propria dimensione (micro impresa) e struttura organizzativa, lo Studio adotta i principi della **UNI/PdR 125:2022** secondo il **criterio di proporzionalità**, promuovendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle persone.

La presente Politica rappresenta il riferimento formale per la definizione degli obiettivi e delle azioni previste nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

2. Principi generali

Lo Studio riconosce la parità di genere come valore fondamentale della propria organizzazione e si impegna a:

- garantire **pari opportunità e pari trattamento** a tutte le persone;
- prevenire e contrastare qualsiasi forma di **discriminazione o molestia**, diretta o indiretta, basata sul genere;
- favorire un clima lavorativo fondato sul rispetto, sulla dignità e sulla collaborazione;
- assicurare equità nei processi decisionali, retributivi e di assegnazione degli incarichi.

La parità di genere è considerata un elemento essenziale per il benessere delle persone e per la qualità dei servizi professionali offerti.

3. Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a:

- dipendenti e collaboratori continuativi dello Studio;
- professionisti che operano stabilmente per conto dello Studio.

La Politica è resa disponibile e comunicata internamente a tutte le persone coinvolte.

4. Governance e responsabilità

In considerazione della dimensione organizzativa, **la responsabilità dell'attuazione, del monitoraggio e del miglioramento della Politica per la Parità di Genere è assunta direttamente da Federico Bianchini Titolare dello Studio.**

Non sono previsti comitati interni o strutture dedicate, in quanto non proporzionati alla dimensione dell'organizzazione.

La Direzione:

- approva il Piano Strategico;
- definisce e monitora gli indicatori (KPI)
- effettua il riesame annuale del sistema;
- promuove il miglioramento continuo.

5. Impegno al monitoraggio e agli indicatori

Lo studio si impegna a monitorare periodicamente indicatori coerenti con la UNI/PdR 125:2022, proporzionati alla dimensione organizzativa, tra cui:

- composizione del personale per genere;
- equità retributiva a parità di ruolo;
- accesso alla formazione;
- tutela della genitorialità;
- eventuali segnalazioni di discriminazione.

I risultati del monitoraggio sono oggetto di riesame annuale e costituiscono base per eventuali azioni correttive o migliorative.

Lo studio si impegna al raggiungimento e mantenimento della soglia di conformità prevista dalla UNI/PdR 125:2022

5. Gestione delle risorse umane

5.1 Selezione e assunzione

Lo Studio adotta criteri di selezione e assunzione basati esclusivamente su competenze, professionalità ed esperienza, evitando qualsiasi forma di discriminazione legata al genere, allo stato familiare o alla genitorialità.

Il linguaggio utilizzato nelle comunicazioni e negli eventuali annunci è improntato a criteri di neutralità e inclusività.

5.2 Trattamento economico

Lo Studio garantisce **pari trattamento economico a parità di mansione, responsabilità e inquadramento contrattuale**, senza differenze riconducibili al genere.

Eventuali differenze retributive sono motivate esclusivamente da criteri oggettivi quali esperienza, anzianità o specifiche responsabilità.

6. Tutela della genitorialità e work-life balance

Lo Studio promuove un adeguato equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, compatibilmente con le esigenze organizzative.

In particolare:

- favorisce forme di **flessibilità oraria** e adattamenti organizzativi ove possibile;
- garantisce il pieno rispetto dei diritti previsti dalla normativa in materia di maternità e paternità;
- assicura che eventuali periodi di congedo non comportino penalizzazioni in termini di trattamento economico o professionale.

7. Prevenzione delle discriminazioni e segnalazioni

Lo Studio adotta un approccio di **tolleranza zero** nei confronti di comportamenti discriminatori o molesti.

È attivo un **canale di segnalazione riservato (whistleblowing)**, conforme alla normativa vigente, che consente la segnalazione riservata di eventuali comportamenti non conformi ai principi di parità, inclusione e rispetto.

Le segnalazioni sono gestite garantendo la riservatezza del segnalante e l'assenza di ritorsioni.

8. Indicatori non applicabili

In considerazione della dimensione e della struttura organizzativa dello Studio, gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022 sono applicati in forma proporzionata, senza introdurre strutture o processi non adeguati alla realtà dello Studio.

In caso di crescita organizzativa, il sistema sarà aggiornato per garantire piena coerenza con l'evoluzione aziendale.

9. Riesame e miglioramento continuo

La presente Politica è riesaminata annualmente in sede di Riesame della Direzione.

Lo Studio si impegna al miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, attraverso:

- analisi dei risultati dei KPI;
- valutazione di eventuali segnalazioni;
- aggiornamento del Piano Strategico;
- implementazione di azioni correttive e migliorative.

9. Diffusione, aggiornamento e revisione

La presente Politica è diffusa internamente ed è oggetto di riesame periodico al fine di garantirne la coerenza con l'evoluzione normativa e organizzativa.

Data di emissione: 12 gennaio 2026

Entrata in vigore: 12 gennaio 2026

Firma

Federico Bianchini
Studio Bianchini S.r.l.



Aggiornamento e revisione

Rev. 2

Policy redatta il 12 gennaio 2026 e in vigore dal: 12 gennaio 2026