

L'AZIENDA

Wavin Italia S.p.A., nata nel 1992 e con sede a Santa Maria Maddalena (RO), è oggi una realtà in forte espansione che impiega oltre 200 persone dipendenti su una superficie di oltre 70.000 m².

Fiore all'occhiello dell'organizzazione è la **Wavin Academy**, centro di formazione inaugurato nel 2014 e dedicato all'aggiornamento tecnico di personale dipendente, esperte ed esperti del settore.

L'affidabilità dei processi aziendali è garantita da un **Sistema di Gestione certificato** secondo le norme:

- ISO 9001:2015 (Qualità)
- ISO 14001:2015 (Ambiente)

Parte del **Gruppo Wavin** (segmento *Building and Infrastructure* del gruppo **Orbis**), leader globale presente in oltre 80 Paesi con 12.000 dipendenti, l'azienda condivide la missione di costruire ambienti sani e sostenibili. Attraverso lo sviluppo di **soluzioni innovative per l'edilizia, la gestione idrica e il comfort climatico**, Wavin opera per rendere città ed edifici resilienti e *a prova di futuro*, con l'obiettivo ultimo di far progredire la vita in tutto il mondo in modo sicuro e confortevole.

IL NOSTRO SCOPO E IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Il nostro Scopo

Considera le cose che rendiamo possibili oggi: i deserti sbocciano, le informazioni fluiscono e le città pullulano. Al centro di ciò che facciamo, manteniamo le cose sempre in movimento. Muoviamo questa grande, enorme macchina interconnessa.

E anche se il nostro duro lavoro non è sempre visibile in superficie, ciò non lo rende meno profondo.

Quindi, immaginate cosa potrebbe accadere se lavorassimo tutti insieme per contribuire a spingere il nostro pianeta in avanti. Se sfidassimo continuamente il modo in cui le risorse del mondo raggiungono sempre più persone.

Possiamo far funzionare meglio il mondo. Possiamo aiutare le persone a prosperare.

Abbiamo il potere di creare un pianeta più vivibile e piacevole per tutti, perché crediamo nella nostra promessa di promuovere la vita in tutto il mondo.

I nostri valori

I nostri comportamenti sono guidati da tre valori fondamentali:

1. Abbracciare la diversità

Ogni voce conta. Ogni comunità merita rispetto. Ogni sfida racchiude opportunità. Siamo più forti grazie a prospettive diverse e siamo uniti dall'empatia.

2. Assumersi la responsabilità

Le nostre azioni hanno un impatto. Ci atteniamo ai più alti standard di responsabilità, consapevoli dell'effetto a catena che generiamo gli uni sugli altri, sui nostri clienti e sul mondo.

3. Essere coraggiosi

Le nostre paure non possono trattenerci. Per avventurarci nell'ignoto dobbiamo procedere con curiosità e con l'ambizione di creare un mondo migliore.

Impegno per la Parità di Genere

In coerenza con questi principi e con il **Codice Etico**, Wavin Italia S.p.A. ha adottato un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme alla **UNI/PdR 125:2022**.

Consideriamo questa certificazione non un traguardo formale, ma uno **strumento strategico** per garantire pari opportunità concrete nella crescita professionale e nell'equità retributiva. Il nostro obiettivo è promuovere una cultura inclusiva che favorisca l'empowerment femminile e renda l'ambiente di lavoro più equo per tutti.

Il nostro obiettivo

In Wavin, il nostro obiettivo è creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa sentirsi rispettata, valorizzata e libera di esprimere il proprio potenziale.

Per raggiungere questo traguardo, la **Direzione si impegna** a integrare i principi di **Gender Equality** lungo l'intero percorso professionale e nelle diverse fasi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questo significa garantire:

- **Pari opportunità di carriera e di crescita**, perché il talento non ha genere.
- **Parità di trattamento economico**, per riconoscere il valore di ciascuno in modo equo.
- **Un ambiente sicuro e inclusivo**, che rifiuta stereotipi, discriminazioni e ogni forma di abuso — fisico, verbale o digitale — e che promuove una cultura basata sulla diversità e sull'inclusione.

Attuazione e miglioramento continuo

Il nostro impegno non è solo dichiarato, ma si traduce in **obiettivi concreti, specifici e misurabili**, applicati attraverso un sistema di gestione che coinvolge tutta l'organizzazione.

La presente Politica si concretizza operativamente in un **Piano Strategico annuale o biennale**, approvato dal **Comitato Guida**, che definisce obiettivi qualitativi e quantitativi misurabili (**KPI**) per monitorare il miglioramento progressivo degli indicatori previsti dalla norma **UNI/PdR 125**.

Perché crediamo che la parità non sia un traguardo, ma un **percorso da costruire ogni giorno, insieme**.

SOGGETTI COINVOLTI NELLA GESTIONE PER LA PARITÀ

Processi di business

Il sistema di Gestione per la Parità di Genere vede coinvolte le seguenti funzioni aziendali:

- Comitato di Direzione (MC);
- Responsabili di area e di reparto di primo livello (MC Wide);
- Comitato Guida per la Parità di Genere
- UFF Risorse Umane (HR) e amministrazione del personale
- Marketing per Comunicazione (Interna ed Esterna)
- Legale & Compliance
- Finanza e Controllo
- Management di Linea (tutte le figure responsabili di settore e management)
- Health, Safety & Environment (HSE)

Persone soggette alle disposizioni previste dai documenti di sistema

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

- Il Gruppo Wavin;
- I soggetti con ruoli in ambito istituzionale quali componenti del consiglio di amministrazione, rappresentanti del collegio sindacale ecc.;
- Il personale dipendente ed esterno;
- Chi presta attività di consulenza per l'organizzazione
- Qualunque altra figura con incarico di collaborazione con l'Azienda.

Ruolo centrale nel percorso di gestione della parità di genere lo avrà il Comitato Guida a cui la Direzione assegna un budget dedicato e risorse adeguate all'attuazione del Piano Strategico, la formazione e le attività di sensibilizzazione.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Wavin Italia S.p.A. si impegna a garantire la parità di genere attraverso **azioni concrete**, in linea con gli impegni della Direzione e conformi ai requisiti e agli indicatori previsti dalla prassi UNI/PdR 125:2022. *Il nostro obiettivo è che queste iniziative non siano solo formali, ma rappresentino un reale valore e un concreto beneficio per le donne presenti in azienda, che sono le vere protagoniste di questo percorso.*

Abbiamo quindi definito **politiche specifiche**, pensate per abbracciare sia le aree strettamente lavorative sia quelle in cui vita professionale e vita privata si incontrano.

Queste politiche e i relativi impegni sono organizzati in **sei macro-temi**, che verranno illustrati nel dettaglio nelle sezioni seguenti.

CULTURA E STRATEGIA

Wavin Italia riconosce che il raggiungimento della parità di genere richiede un'evoluzione culturale profonda e costante. Crediamo che promuovere una cultura inclusiva non sia solo un dovere etico verso le nostre persone, ma un driver strategico per l'innovazione e la solidità del business.

Per questo motivo, la nostra strategia si fonda su due pilastri d'azione prioritari, monitorati attraverso specifici indicatori di performance:

1. Formazione e Sensibilizzazione Investiamo nella crescita della consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione. Ci impegniamo a:

- Erogare programmi formativi specifici per l'identificazione e il superamento dei pregiudizi inconsci (*unconscious bias*) nei processi decisionali.
- Formare tutte le persone dipendenti sull'utilizzo di un linguaggio inclusivo, affinché la comunicazione quotidiana rifletta il rispetto per ogni genere.

2. Comunicazione Interna ed Esterna La trasparenza è il cuore della nostra strategia. Wavin Italia si impegna a:

- Attuare un piano di comunicazione interna per diffondere i valori della Politica, i risultati raggiunti e gli obiettivi del Comitato Guida.
- Promuovere esternamente il proprio impegno, assicurando che la rappresentazione del brand sia priva di stereotipi di genere e valorizzi il contributo delle donne

PROCESSI HR

In Wavin, crediamo che il talento e la passione delle persone siano la chiave per costruire un futuro migliore. Per questo, **nelle attività di selezione e assunzione, ci impegniamo a garantire processi equi, trasparenti e orientati alla crescita**, nel rispetto dei seguenti principi:

- **Neutralità e rispetto:** ogni scelta è guidata da criteri imparziali, senza alcuna discriminazione di genere.
- **Valorizzazione delle competenze:** selezioniamo le persone candidate in base a professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza, perché crediamo nel merito.
- **Tutela della persona:** non consideriamo aspetti personali come matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari, perché ciò che conta è il contributo professionale.
- **Equilibrio e inclusione:** promuoviamo una presenza bilanciata di donne e uomini nel nostro organico, favorendo la diversità come valore.
- **Leadership equa:** i ruoli di responsabilità e direzione sono distribuiti in modo equilibrato, per garantire pari opportunità di crescita.

- **Retribuzione basata sul ruolo:** la remunerazione è definita in base alle mansioni e alle responsabilità, mai influenzata dal genere.
- **Equità nei sistemi premianti:** anche le componenti variabili della retribuzione rispettano il principio di equilibrio tra donne e uomini.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione rifiuta ogni forma di abuso e molestia e adotta una politica di tolleranza zero. Per questo, ci impegniamo a prevenire e contrastare tali fenomeni attraverso azioni concrete e principi chiari:

- **Individuazione dei rischi:** monitoriamo e identifichiamo i potenziali rischi legati ad abusi e molestie.
- **Pianificazione preventiva:** definiamo e implementiamo misure specifiche per ridurre e prevenire tali rischi.
- **Canali di segnalazione sicuri:** garantiamo a tutti la possibilità di segnalare sospetti o episodi di abuso e molestia.
- **Tutela delle persone segnalanti:** assicuriamo protezione totale da qualsiasi forma di ritorsione.
- **Analisi e gestione degli episodi:** affrontiamo ogni segnalazione con serietà, analizzando e comprendendo i fatti per agire in modo tempestivo ed efficace.

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA

La nostra organizzazione sa che i nostri risultati nascono dalle persone che ogni giorno contribuiscono con passione e competenza. Per questo, ogni opportunità di crescita è basata esclusivamente sul merito e sui risultati, senza alcuna distinzione di genere.

Nella gestione delle carriere, ci impegniamo a rispettare i seguenti principi:

- **Leadership bilanciata:** l'assegnazione di ruoli e responsabilità tiene conto di un equilibrio di genere, perché la diversità arricchisce la nostra leadership.
- **Percorsi di carriera inclusivi:** i piani di sviluppo professionale sono progettati e presentati senza alcuna distinzione di genere, accessibili a tutte le persone.
- **Benessere al centro:** creiamo un ambiente di lavoro sicuro, confortevole e tecnologicamente attrezzato, dove ciascuno possa esprimersi al meglio.
- **Formazione continua:** investiamo nello sviluppo delle competenze e nella consapevolezza, perché crediamo che la crescita delle persone sia la chiave per innovare.
- **Equità nella governance:** garantiamo che almeno un terzo del nostro Consiglio di amministrazione sia rappresentato dal genere femminile.

- **Monitoraggio attento:** analizziamo con cura i processi di uscita dall'organizzazione per verificare il turnover in base al genere.
- **Promozioni e opportunità:** ogni avanzamento di carriera considera il bilanciamento di genere nei diversi livelli funzionali.

EQUITÀ REMUNERATIVA

Crediamo che il riconoscimento del valore delle persone debba essere sempre equo e trasparente. Per questo, in fase di assunzione e durante tutta la carriera, ci impegniamo a garantire la parità salariale, indipendentemente dal genere.

Ogni decisione economica è guidata da principi chiari e condivisi:

Retribuzione basata sul ruolo e sui risultati: il compenso riflette le responsabilità e il contributo professionale. Eventuali benefit o premi sono assegnati esclusivamente in base ai risultati raggiunti e riconosciuti.

- **Trasparenza totale:** retribuzioni, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutto lo staff, perché la chiarezza è la base della fiducia.
- **Criteri chiari e condivisi:** le regole che guidano la definizione di retribuzioni, premi e benefit sono disponibili e comprensibili a tutti.
- **Diritto alla segnalazione:** ogni persona ha la possibilità di segnalare eventuali disparità, perché l'equità è un impegno che si costruisce insieme.

GENITORIALITÀ E WORK-LIFE BALANCE

Crediamo che la genitorialità sia un valore da sostenere, non un ostacolo. Per questo ci impegniamo a supportare mamme e papà in tutte le fasi, offrendo strumenti e iniziative che aiutino a conciliare il lavoro con le nuove esigenze familiari. Il nostro obiettivo è creare un ambiente che favorisca equilibrio, serenità e continuità professionale.

I principi che guidano il nostro impegno sono:

- **Formazione e reinserimento:** programmi dedicati per accompagnare maternità e paternità con informazione e supporto al rientro.
- **Assistenza completa alla maternità:** prima, durante e dopo la nascita.
- **Promozione del congedo di paternità:** incoraggiamo tutte le persone beneficiarie a usufruirne per l'intero periodo previsto dalla legge.
- **Supporto al rientro:** iniziative specifiche di ri-orientamento per reintegrare chi torna dal congedo.
- **Sostegno al caregiving:** azioni concrete per chi si prende cura del nascituro/a.

- **Servizi dedicati:** ampliamo il supporto alle famiglie attraverso servizi pensati per servizi pensati per l'infanzia

In Wavin, sappiamo che il vero successo nasce dall'equilibrio tra vita personale e professionale. Per questo, ci impegniamo a offrire al nostro personale la possibilità di gestire il proprio tempo in modo flessibile, creando un bilanciamento che rispetti sia gli obiettivi di business sia il benessere psicofisico di ciascuno. Crediamo che la libertà di autodeterminazione sia un valore che favorisce motivazione, creatività e crescita.

I principi che guidano la nostra visione di work-life balance sono chiari:

- **Accessibilità per tutto il personale:** le misure di conciliazione vita-lavoro sono rivolte a tutto il personale che ne può beneficiare in base alla tipologia di mansione e lavoro, senza distinzione di genere.
- **Flessibilità reale:** adottiamo strumenti come part-time, orari flessibili e smart working per rispondere alle diverse esigenze.
- **Connessione e inclusione:** garantiamo il collegamento telematico per chi lavora da remoto, indipendentemente dal tipo di contratto, per favorire la partecipazione alle attività e alle riunioni.