

Politica per la Parità di Genere, Diversità e Inclusione

La presente Politica per la Parità di Genere definisce l'impegno condiviso di **ROTOLITO S.p.A.** e della sua controllata **NAVA PRESS S.r.l.** (di seguito congiuntamente denominate *ROTOLITO Group*) nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutte le persone, senza alcuna discriminazione, in particolare quella di genere.

Per dare concretezza a questo impegno, ROTOLITO Group ha scelto di adottare un **sistema di gestione unico per la parità di genere**, in linea con i principi della **UNI/PdR 125:2022**, che riflette la volontà condivisa delle due realtà aziendali di integrare in modo strutturale i temi dell'uguaglianza di genere, delle pari opportunità e dell'inclusione sociale all'interno della cultura organizzativa.

In particolare, il sistema promuove criteri meritocratici e trasparenti in ogni fase del percorso professionale: dalla selezione alla formazione, dallo sviluppo di carriera alla progressione retributiva, adottando criteri basati esclusivamente sul merito e sull'impegno individuale, indipendentemente dal genere.

Attraverso questa Politica, ROTOLITO Group intende definire principi, obiettivi e prassi operative orientati alla promozione della parità di genere e al monitoraggio dei risultati ottenuti. In quest'ottica, sono stati individuati specifici **Indicatori Chiave di Prestazione (KPI)**, la cui analisi periodica consentirà di verificare l'efficacia delle azioni intraprese e attuare un miglioramento continuo delle pratiche aziendali, contribuendo così alla costruzione di un benessere organizzativo sostenibile e durevole.

La **Direzione Generale**, con il supporto del **Comitato Guida**, è responsabile dell'integrazione della parità di genere nelle strategie aziendali e del coinvolgimento attivo di tutti i livelli organizzativi, affinché l'equità diventi parte integrante delle decisioni gestionali e delle prassi quotidiane.

ROTOLITO Group investe nella diffusione della cultura della parità attraverso attività di **informazione, formazione e sensibilizzazione** rivolte a tutto il personale, con l'obiettivo di prevenire comportamenti discriminatori, contrastare stereotipi di genere e favorire relazioni professionali fondate sul rispetto reciproco e sull'inclusione. Sono inoltre previsti strumenti interni di **ascolto e segnalazione**, che garantiscono riservatezza e protezione, per raccogliere eventuali situazioni critiche legate alla discriminazione o alla violazione dei principi di equità di genere.

La presente Politica è oggetto di **riesame periodico**, sulla base dei dati raccolti, dei KPI raggiunti e degli esiti delle azioni implementate, al fine di individuare ulteriori ambiti di intervento e rafforzare le misure esistenti.

In particolare, il ROTOLITO Group pone un focus prioritario su quattro ambiti strategici per la costruzione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e sostenibile:

- **equità salariale**, considerata un principio imprescindibile, da garantire attraverso politiche retributive trasparenti, oggettive e basate sul merito, indipendentemente dal genere. Il monitoraggio sistematico dei dati retributivi consente di prevenire e correggere eventuali disparità, favorendo una cultura di giustizia e responsabilità.
- **pari opportunità di crescita professionale**, assicurando accesso equo alla formazione, allo sviluppo di carriera e ai ruoli di responsabilità in ogni area aziendale e garantendo accesso a ruoli di responsabilità esclusivamente sulla base delle competenze e del potenziale.
- **valorizzazione delle differenze**, promuovendo un ambiente inclusivo che riconosca la diversità – di genere, etnia, orientamento sessuale, età, abilità, religione e background – come leva strategica per l'innovazione e il successo.
- **tutela della maternità e della genitorialità**, sostenendo la conciliazione vita-lavoro e valorizzando questi momenti come parte integrante del percorso personale e professionale.

ROTOLITO S.p.A.

Via Sondrio, 3 • 20096 Pioltello, Milano • Italia • +39 02 921951 • info@rotolito.com • www.rotolito.com
Sede Legale: Piazza Cadorna, 6 • 20123 Milano • Cap. Soc. € 20.140.000 i.v. • C.C.I.A.A. 10502500159 • C.F./P.I./VAT n° IT 10502500159

Società controllata:

NAVA PRESS S.r.l.

Via Ernesto Breda, 98 • 20126 Milano • Italia • +39 02 25 29 91 • milano@navapress.com • www.navapress.com • C.F./P.I. 08418150960

La presente politica è allineata con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, in particolare con l'Obiettivo 5 (Uguaglianza di genere), l'Obiettivo 8 (Lavoro Dignitoso e crescita economica) e l'Obiettivo 10 (Ridurre le disuguaglianze), che costituiscono i punti centrali di questa Policy.

2. Ambito di applicazione

La presente Politica si applica alla società ROTOLITO SpA e alla controllata Nava Press Srl in tutte le loro sedi.

3. L'impegno verso la parità di genere, diversità e inclusione

ROTOLITO Group ha deciso di implementare un sistema di gestione conforme alla linea guida UNI PdR 125:2022 per monitorare costantemente la direzione intrapresa dall'azienda, misurare i progressi raggiunti nel tempo e promuovere il miglioramento continuo, mediante specifici KPI (Key Performance Indicators, Indicatori Chiave di Prestazione), articolati su sei dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per promuovere una cultura autentica e solida della parità di genere, la Direzione Generale definisce i seguenti obiettivi strategici:

- garantire un **ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie o pregiudizi** di qualsiasi genere, contrastando fermamente qualsiasi **comportamento o linguaggio discriminatorio** basato su qualsiasi caratteristica personale;
- incoraggiare un **mondo del lavoro più equo** in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- assicurarsi che le **politiche di selezione, assunzione, promozione, formazione e compensation** siano basate esclusivamente su competenze, prestazioni e potenziale individuale, eliminando ogni discriminazione relativa a genere, etnia o altri fattori;
- promuovere la consapevolezza su diversità e inclusione, attraverso attività di **formazione continua**, workshop e seminari rivolti a **tutto il personale**, con l'obiettivo di **sensibilizzare e diffondere una cultura organizzativa basata su equità, rispetto e valorizzazione delle differenze.**;
- sostenere **l'incremento dell'occupazione** e della **leadership femminile**, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze e supportando la conciliazione tra lavoro e responsabilità di cura;
- garantire **equità retributiva di genere**, assicurando una remunerazione equa per lavori di pari valore socioeconomico e promuovendo l'indipendenza economica per tutte le persone, secondo il principio: **pari retribuzione per lavori di pari valore**;
- assicurare nel processo di **revisione salariale**, l'identificazione e la **correzione di eventuali disuguaglianze retributive** basate sul genere;

- offrire **pari opportunità nello sviluppo e nella valorizzazione dei talenti**, assicurando l'accesso equo alla formazione, inclusi percorsi di leadership e crescita professionale;
- adottare **misure volontarie a supporto della genitorialità**, oltre quanto previsto dal proprio CCNL, per tutelare la **maternità/paternità** e favorire la **conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa**;
- **valorizzare l'esperienza della genitorialità** come occasione di crescita e di acquisizione di nuove competenze, garantendo la continuità della relazione con l'azienda prima, durante e dopo la **maternità/paternità** e mantenendo benefit e tutele connesse;
- adottare **politiche di mobilità interna e di successione** a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- assicurare una **rappresentanza di genere equilibrata tra i relatori di panel, convegni, eventi e iniziative** pubbliche promosse o a cui l'azienda partecipa.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, ROTOLITO si impegna a:

- garantire flessibilità aggiuntiva per i/le lavoratori/trici con impegni genitoriali e/o caregiver;
- implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda;
- formare, informare e aggiornare i/le propri/e dipendenti in modo continuativo divulgando la Policy di Genere, Diversità & Inclusione all'interno del contesto aziendale, le informazioni relative alla gender parity diffondendo una cultura aperta, inclusiva ed equa, anche attraverso il sito web e le newsletter aziendale;
- supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, ove possibile anche oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- incoraggiare la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste;
- garantire trasparenza salariale in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n. 104/2022, c.d. Decreto Trasparenza, mettendo a disposizione di ogni dipendente, tramite il portale adottato, tutti i documenti (cedolini, CU ecc);
- accogliere le voci e le prospettive dei dipendenti in modo aperto e inclusivo, utilizzando il canale di comunicazione aperto genderparity@ROTOLITO.COM, per permettere ai dipendenti di condividere feedback, preoccupazioni e idee.

ROTOLITO Group non tollera alcuna forma di discriminazione e individua il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) all'interno del proprio sistema di gestione. Sono considerati comportamenti inaccettabili il linguaggio offensivo o i pregiudizi di genere e si pretende da parte di tutti i dipendenti un comportamento consono ed in linea con questi principi.

Infine, ROTOLITO Group predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

ROTOLITO S.p.A.

Via Sondrio, 3 • 20096 Pioltello, Milano • Italia • +39 02 921951 • info@rotolito.com • www.rotolito.com
Sede Legale: Piazza Cadorna, 6 • 20123 Milano • Cap. Soc. € 20.140.000 i.v. • C.C.I.A.A. 10502500159 • C.F./P.I./VAT n° IT 10502500159

Società controllata:

NAVA PRESS S.r.l.

Via Ernesto Breda, 98 • 20126 Milano • Italia • +39 02 25 29 91 • milano@navapress.com • www.navapress.com • C.F./P.I. 08418150960

Nelle attività di comunicazione, ROTOLITO Group presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che la Direzione e l'ufficio Risorse Umane, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

4. Comunicazione e revisione

La presente politica:

- è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- è oggetto di formazione e sensibilizzazione alla popolazione e al management aziendale,
- viene pubblicata sul sito web dell'organizzazione.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, in collaborazione con la direzione Risorse Umane, che è chiamata, ove possibile, a garantire la parità di genere ed equità salariale, in coordinamento con la Direzione.

Nel perseguimento della propria mission aziendale, ROTOLITO Group riconosce la centralità delle parti interessate e il beneficio reciproco creato della conoscenza delle rispettive esigenze ed aspettative. Per questo motivo la presente politica viene comunicata a tutte le parti interessate e sarà esposta in modo visibile presso i locali dell'azienda.

Pioltello, 01 luglio 2025

AD Rotolito e Consigliere delegato Nava Press


Simone Bandecchi