

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>Manuale SGQ</b> <b>Allegato</b>
---	---------------------	---------------------------------------

## 1. Introduzione e impegno dell’Azienda

Fonti di Posina S.p.A., consapevole del proprio ruolo sociale e del valore delle persone che ne fanno parte, promuove una cultura aziendale fondata su rispetto, inclusione e pari opportunità.

Con l’adozione del sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, l’Azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo, trasparente e libero da qualsiasi forma di discriminazione o pregiudizio.

Questo Codice Etico rappresenta un documento pubblico di responsabilità e di impegno concreto verso la valorizzazione delle differenze e il benessere di tutte le persone che collaborano con Fonti di Posina S.p.A.

## 2. Valori fondamentali

Fonti di Posina S.p.A. riconosce come valori irrinunciabili:

**Imparzialità e rispetto:** ogni persona è trattata con dignità, senza alcuna distinzione basata su genere, età, orientamento sessuale, religione, disabilità o provenienza.

**Equità e pari opportunità:** garantire parità di accesso a ruoli, formazione, crescita professionale e retribuzione.

**Inclusione e dialogo:** favorire un ambiente collaborativo in cui ciascuno possa esprimersi liberamente e contribuire con le proprie idee.

**Responsabilità e trasparenza:** ogni decisione aziendale è orientata all’etica, alla correttezza e alla sostenibilità sociale.

**Sicurezza e benessere:** promuovere la salute psicofisica e il giusto equilibrio tra vita professionale e privata.

## 3. Ambito di applicazione

Il Codice Etico si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e partner che operano con Fonti di Posina S.p.A.

L’impegno per la parità di genere guida:

le politiche di selezione, assunzione e carriera,

i processi di formazione e sviluppo,

la valutazione delle performance,

le strategie retributive e di welfare,

le relazioni con gli stakeholder interni ed esterni.

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>Manuale SGQ</b> <b>Allegato</b>
---	---------------------	---------------------------------------

#### 4. Principi di comportamento

##### 4.1. Selezione e assunzione

I processi di selezione si basano esclusivamente su competenze e merito.

Ogni annuncio di lavoro è redatto con linguaggio inclusivo e neutro, garantendo pari accesso a uomini e donne.

Durante i colloqui non vengono richieste informazioni relative a stato civile, gravidanza o impegni familiari.

##### 4.2. Gestione della carriera e sviluppo professionale

L’Azienda assicura pari opportunità di crescita, valorizzando il talento e l’impegno individuale.

Sono previsti programmi di formazione continua, mentoring e percorsi di leadership inclusiva per promuovere la presenza femminile nei ruoli di responsabilità.

##### 4.3. Equità retributiva e welfare

Fonti di Posina S.p.A. monitora costantemente la parità retributiva a parità di mansione e livello, intervenendo su eventuali differenziali non giustificati.

I programmi di welfare aziendale sono pensati per rispondere alle esigenze di tutti i dipendenti, promuovendo il benessere e la conciliazione vita-lavoro.

##### 4.4. Genitorialità e conciliazione

L’Azienda sostiene la genitorialità condivisa e agevola il rientro al lavoro dopo periodi di congedo.

Sono incoraggiate modalità di lavoro flessibili (es. orari personalizzati, smart working, part-time temporaneo) per favorire l’equilibrio tra vita personale e professionale.

##### 4.5. Prevenzione di abusi e comportamenti scorretti

Fonti di Posina S.p.A. adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, molestia o discriminazione.

È attivo un canale di segnalazione riservato che tutela la privacy di chi segnala.

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>Manuale SGQ</b> <b>Allegato</b>
---	---------------------	---------------------------------------

Ogni caso viene gestito con riservatezza, rispetto e tempestività, nel pieno rispetto della dignità delle persone coinvolte.

## 5. Ruolo del Comitato Guida per la Parità di Genere

Il Comitato Guida ha il compito di monitorare l’attuazione del sistema di gestione UNI/PdR 125:2022, garantendo:

la verifica periodica dei KPI di parità (es. differenziali retributivi, presenza femminile nei ruoli di leadership, formazione);

la promozione di azioni correttive e di miglioramento continuo;

la diffusione della cultura dell’inclusione tramite iniziative di sensibilizzazione, formazione e comunicazione interna.

## 6. Comunicazione e trasparenza

Il Codice Etico è pubblicato sul sito web aziendale e messo a disposizione di tutti i collaboratori e stakeholder.

L’Azienda promuove una comunicazione interna inclusiva, evitando stereotipi e linguaggi discriminatori, e garantisce la massima trasparenza nelle proprie politiche di parità.

## 7. Monitoraggio e miglioramento

Il rispetto dei principi del presente Codice viene monitorato attraverso:

audit interni e riesami periodici,

analisi dei KPI di parità di genere,

indagini di clima e questionari anonimi.

Eventuali segnalazioni possono essere inviate all’indirizzo dedicato [paritadigenere@lissa.it](mailto:paritadigenere@lissa.it) oppure nella cassetta anonima all’interno dei nostri luoghi di lavoro.

## 8. Conclusione

Fonti di Posina S.p.A. considera la parità di genere non solo un obbligo normativo, ma un valore strategico e un pilastro della sostenibilità aziendale.

	<b>CODICE ETICO</b>	<b>Manuale SGQ</b> <b>Allegato</b>
--	---------------------	---------------------------------------

Promuovere la diversità, garantire pari opportunità e tutelare il rispetto reciproco significa costruire una comunità di lavoro più equa, innovativa e orientata al futuro.

Approvato da: Direzione Generale di Fonti di Posina S.p.A.

Versione: Ed. 01 Rev. 00

Documento pubblico – Diffusione libera

Il Consigliere Delegato

Data: 26.05.2025