

POLITICA PER LA QUALITÀ E LA PARITÀ DI GENERE 2026

r5 del 28/05/2026

PILONI S.R.L. intende distinguersi nella produzione di minuterie metalliche mediante stampaggio a freddo, standard e non standard, e su disegno specifico del cliente, garantendo elevati livelli di qualità, affidabilità e servizio.

Analizzato il contesto interno ed esterno in cui l'azienda opera e tenendo conto delle esigenze e aspettative delle parti interessate, la Direzione ed il Comitato Guida, in coerenza con gli indirizzi strategici aziendali, definiscono la presente Politica per la Qualità e per la Parità di Genere, con particolare attenzione allo sviluppo sostenibile dell'organizzazione.

La Direzione ed il Comitato Guida si impegnano a diffondere, sostenere e riesaminare periodicamente la presente Politica, assicurandone la comprensione e l'attuazione a tutti i livelli dell'organizzazione.

In tale ottica, PILONI S.R.L. si impegna a:

- Consolidare, mantenere e migliorare il Sistema di Gestione per la Qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015;
- Sviluppare e rafforzare la presenza commerciale, con particolare attenzione ai mercati esteri;
- Promuovere lo sviluppo tecnologico dei processi produttivi e l'industrializzazione dei prodotti, introducendo tecnologie avanzate;
- Ottimizzare l'approvvigionamento delle materie prime, privilegiando fornitori affidabili e responsabili;
- Integrare nelle decisioni aziendali criteri di responsabilità sociale e tutela ambientale;
- Consolidare l'implementazione del Sistema di gestione della parità di genere in accordo alla prassi UNI/PdR 125:2022;
- Promuovere una cultura di inclusione e diversità in conformità ai principi contenuti nella linea guida ISO 30415:2021.

Approvato dal Comitato Guida e da DIR

 
L'Amministratore


Via Piloni, 70 - 30030 VESCO
Tel. 0431 900000 - Fax 0431 900001
www.integritas.it

Federica Piloni

POLITICA PER LA QUALITÀ E LA PARITÀ DI GENERE 2026

r5 del 28/05/2026

Per il raggiungimento di tali obiettivi, l'azienda si impegna a:

- Soddisfare i requisiti dei clienti e tutti i requisiti applicabili, proponendo soluzioni tecnologiche innovative e sostenibili;
- Perseguire il miglioramento continuo della qualità dei prodotti e dei processi;
- Valorizzare le persone, promuovendo la crescita professionale, la formazione continua e il coinvolgimento attivo dei collaboratori;
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, prevenendo rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- Ridurre, ove possibile, l'impatto ambientale delle proprie attività attraverso un uso consapevole delle risorse, la riduzione degli sprechi e una corretta gestione dei rifiuti;
- Operare nel rispetto delle normative ambientali e di sicurezza applicabili;
- Creare valore condiviso nel rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate;
- Sviluppare l'organizzazione aziendale mediante l'introduzione di nuovi ruoli e mansioni, al fine di garantire una comunicazione efficace e una gestione sempre più efficiente dei processi;
- Definire un piano strategico di miglioramento per raggiungere gli obiettivi prefissati e per perseguire il miglioramento continuo;
- Focalizzare i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:
 1. Cultura e strategia
 2. Governance
 3. Processi HR
 4. Opportunità
 5. Equità remunerativa
 6. Genitorialità

Approvato dal Comitato Guida e da DIR

Pag. 2 di 5

POLITICA PER LA QUALITÀ E LA PARITÀ DI GENERE 2026

r5 del 28/05/2026

L'azienda, con la volontà di riporre attenzione alla soddisfazione delle donne in qualunque momento e in qualunque circostanza della loro vita lavorativa, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

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

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

Prevenzione abusi e molestie

L'organizzazione ripudia ogni forma di abuso e molestie e per tale proposito 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;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere;

Approvato dal Comitato Guida e da DIR

Pag. 3 di 5

POLITICA PER LA QUALITÀ E LA PARITÀ DI GENERE 2026

r5 del 28/05/2026

Selezione ed assunzione (recruitment)

L'organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate;

Gestione della carriera

L'organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale;

POLITICA PER LA QUALITÀ E LA PARITÀ DI GENERE 2026

r5 del 28/05/2026

Equità salariale

L'organizzazione in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo ed alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità;

Genitorialità, cura

L'organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- 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;

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia 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.