POLITICA PARITÀ DI GENERE ASPIAG SERVICE S.R.L.

Lo scopo:

La società Aspiag Service S.r.l. intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, e comunque di garantire la parità di trattamento in ogni ambito lavorativo tra uomo e donna.

Contesto aziendale:

Aspiag Service S.r.l. è un'impresa attiva nel settore della grande distribuzione organizzata (GDO) nel Nord Est Italiano con sede legale a Bolzano e sede amministrativa a Mestrino, in provincia di Padova.
Nata nel 1989, Aspiag Service S.r.l. è il principale concessionario del marchio Despar in Italia e rappresenta oggi il maggiore dei sei soci che compongono Despar Italia. Aspiag Service S.r.l. conta oggi 9.736 dipendenti. Con una presenza capillare in Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Trentino-Alto Adige, Emilia-Romagna e Lombardia, l'azienda gestisce oltre 550 punti vendita, tra diretti e affiliati, ed è supportata da quattro Direzioni Regionali (Bolzano, Mestrino, Udine e Castel San Pietro Terme) e da una rete logistica articolata (Bolzano, Mestrino, Oppeano, Verona, Pianiga, Monselice, Porto Viro, Udine e Castel San Pietro Terme). Oltre a questo, dal 2019, Aspiag Service S.r.l. possiede e gestisce il centro carni TANN, anch'esso situato a Monselice (PD), uno stabilimento dedicato alla produzione e lavorazione di carne. Questa struttura fa parte del polo agroalimentare Agrologic, uno dei principali centri del Nord Italia per la lavorazione, il confezionamento, lo stoccaggio e la distribuzione di generi alimentari.
Nel corso degli anni, Aspiag Service S.r.l. ha consolidato il proprio ruolo come attore di riferimento nel proprio ambito, dimostrando attenzione alla qualità, all'innovazione e alla sostenibilità, sia ambientale che sociale.
Il modello di business di Aspiag Service S.r.l. si fonda sulla sostenibilità ambientale, economica e sociale. L'azienda ha infatti già ottenuto importanti certificazioni come la ISO 14001 per l'ambiente e la ISO 45001 per la sicurezza sul lavoro, ed è parte integrante di una rete internazionale che valorizza l'impegno verso comunità e territori.
In un contesto lavorativo e sociale in costante evoluzione, caratterizzato da una crescente sensibilità verso i temi dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità, Aspiag Service S.r.l. riconosce l'importanza strategica della promozione della parità di genere come leva per migliorare il benessere organizzativo, aumentare l'engagement delle persone e contribuire positivamente alla competitività aziendale.
L'impegno verso la parità di genere si inserisce in un più ampio percorso di responsabilità sociale d'impresa, in coerenza con i valori fondanti della società e con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con l'Obiettivo 5 "Parità di genere".
In questo contesto, Aspiag Service S.r.l. ha deciso di adottare la presente Politica per la parità di genere, in linea con la prassi UNI/PdR 125:2022, quale strumento per formalizzare e consolidare l'impegno verso un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze.

Perché la certificazione UNI/PdR 125:2022

Aspiag Service S.r.l. ha scelto di intraprendere il percorso verso la certificazione UNI/PdR 125:2022 come evoluzione naturale del suo impegno nei confronti delle persone. Il valore dell'inclusione e della parità è parte integrante della cultura aziendale e viene concretamente applicato nella selezione, formazione, gestione e valorizzazione delle risorse umane.
Con oltre 9.000 collaboratori/collaboratrici, la promozione della parità di genere rappresenta una leva strategica per lo sviluppo sostenibile, per la crescita del benessere organizzativo e per la competitività aziendale. L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere consente all'azienda di strutturare azioni e obiettivi misurabili, garantendo al contempo trasparenza e miglioramento continuo in ambito diversity & inclusion.
L'iniziativa si inserisce nel più ampio impegno ESG dell'azienda, che integra la sostenibilità ambientale con la responsabilità sociale d'impresa, rafforzando il legame con i territori e le comunità in cui Aspiag Service S.r.l. opera. In tal senso, l'azienda vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nelle organizzazioni e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.
L'attenzione di Aspiag Service S.r.l. nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza gli 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

L'azienda crede infatti che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico territoriale e attrattivo per le risorse umane, costituisca un valore aggiunto in termini di brand identity e reputation.

Aspiag Service S.r.l. per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento per tutte le parti interessate.

L'azienda, con la volontà di porre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa delle risorse umane nelle organizzazioni, hanno scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

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

Per ciascuno dei seguenti aspetto sono state stabilite delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui le società interessate si ispirano si associano degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.
L'azienda, dunque, in relazione all'analisi delle fasi di lavoro, ha compreso e stabilito i principi da rispettare. Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:
- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti nelle organizzazioni, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema;
- Le esigenze in generale di tutte le risorse umane e, con particolare riferimento agli uomini, nella fase della paternità.

La presente Politica è in linea con il Codice Etico, nel quale sono già espressi in modo chiaro i principi di uguaglianza, equità e non discriminazione, che rappresentano le fondamenta del nostro agire quotidiano e delle nostre politiche di gestione delle persone.

Politiche:

Selezione ed assunzione (RECRUITMENT)

Aspiag Service S.r.l. nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività operative 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;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve, per quanto possibile, essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli di responsabilità devono essere distribuiti, per quanto possibile, in maniera equilibrata nel genere;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

L'azienda è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. Aspiag Service S.r.l. nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve, per quanto possibile, considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolti ai dipendenti indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale devono rispettare i principi sulla parità di genere;
- 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;
- La fase di cessazione del rapporto di lavoro del personale dalle organizzazioni è strettamente esaminata verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto, per quanto possibile, del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale;
- L'azienda si orienta alla pari rappresentatività in eventi esterni, convegni e tavole rotonde.
- Presenza di politiche per la mobilità interna e la successione a ruoli manageriali coerenti con i principi di inclusività e parità di genere.

EQUITÀ SALARIALE

Aspiag Service S.r.l., in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'azienda non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, vengono rispettati i seguenti principi:

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

GENITORIALITÀ, CURA

Aspiag Service S.r.l. non intende 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. Tale intenzione viene sostenuta alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è sostenuta 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;
- I rientri dal congedo sono supportati dalle società interessate;
- Sostentamento con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del/la nascituro/a);
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi, per esempio, è previsto un congruo periodo di affiancamento al rientro dopo il congedo e il costante aggiornamento su richiesta della lavoratrice in maternità durante il congedo stesso.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Aspiag Service S.r.l. 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 dell'attività lavorativa aziendale, sia del benessere psicofisico del lavoratore e della lavoratrice 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;
- L'azienda adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working (ove possibile);
- L'azienda permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Aspiag Service S.r.l. ripudia ogni forma di abuso e di molestia, per tale proposito esercitano 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;
- Che l'azienda pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'azienda, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

30 Maggio 2025
REV 1 – 31.10.2025
REV 2- 23.09.2026

Christof Rissbacher	**Arcangelo Francesco Montalvo**	**Massimo Salviato**
Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	Amministratore Delegato	Amministratore Delegato