



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Revisione 01 del 30.09.2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "M. Zani".

MISSION E VISIONE STRATEGICA

F.Ili Dissegna s.r.l. è una storica azienda di trasporto fondata nel 1986, inizialmente come società in nome collettivo composta da quattro soci di cui tre impegnati anche alla guida dei camion sulle varie rotte. Inizialmente il mercato era focalizzato nel nord Europa, fornendo prevalentemente servizi di carico completo sul mercato europeo, in Germania, Francia, UK e Scandinavia.

Negli anni lo sviluppo è stato tale, da permettere un'importante evoluzione societaria: nel 1992 nasce F.Ili Dissegna Srl, che vedrà successivamente Dissegna Gino alla guida della realtà veneta. Nel 2000 la nuova generazione apporta vivacità, pensiero innovativo e si distingue nel mercato per l'espansione in Grecia, per e da cui diventa punto di riferimento per il trasporto intermodale marittimo. Nel 2004 F.Ili Dissegna Srl ottiene il certificato ISO 9001. Il 2013 è l'anno del primo trasporto intermodale ferroviario, dalla strada alla ferrovia, modalità perseguita in ottica anche dell'obiettivo green di ridurre le emissioni di CO2.

F.Ili DISSEGNA S.r.l. opera oggigiorno nel settore del trasporto intermodale internazionale, impiegando veicoli centinati, furgonati e a temperatura controllata.

Dal 2025 è entrata a far parte del gruppo AUTA MAROCCHI SPA, azienda leader in Italia nel settore trasporto container; da subito la nuova proprietà ha confermato gli obiettivi fissati in precedenza con l'intento di mantenere i sistemi in essere.



IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **F.LLI DISSEGNA SRL** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **F.LLI DISSEGNA SRL** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **F.LLI DISSEGNA SRL** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **F.LLI DISSEGNA SRL** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguitamento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

"SIAMO AZIENDA GRAZIE ALLE PERSONE, ALLE LORO SCELTE, AL LORO LAVORO, ALLA LORO PASSIONE QUOTIDIANA. DISSEGNA LOGISTICS È IL NOSTRO MODO PER VIAGGIARE INSIEME. Ogni trasporto, per noi, è una promessa di professionalità, certezza, sicurezza nei confronti del capitale umano. Un atto di responsabilità e orgoglio che conduciamo con un impegno umano, sincero e autentico. Valori, questi, che appartengono alle persone di Dissegna Logistics e ci rendono unici.

Ogni giorno ci impegniamo affinché Dissegna Logistics sia il luogo ideale per accrescere le attitudini di ciascuna persona, dando enorme valore alla loro crescita professionale e individuale con numerose opportunità di formazione e di welfare. In tal senso, vogliamo mantenere vivi i processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business. L'attenzione dell'organizzazione focalizza il proprio impegno nelle seguenti aree:

- *Cultura e Strategia*
- *Governance*
- *Processi HR*
- *Opportunità*
- *Equità remunerativa*
- *Genitorialità*

Crediamo che lo sviluppo di un modello culturale, che promuove la parità di genere, generi competenze, esperienze e punti di vista diversi, aspetti che favoriscono l'innovazione e la produttività, contribuendo al successo dell'azienda.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di F.LLI DISSEGNA SRL ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

F.LLI DISSEGNA SRL si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

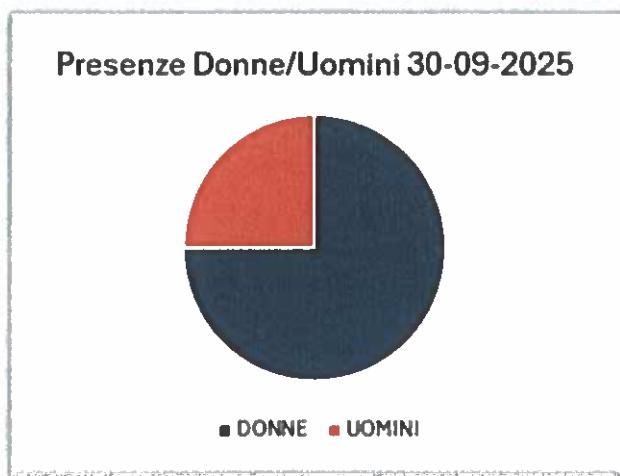
1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Selezione e assunzione (recruitment)

Le donne, grazie alle loro idee e prospettive diverse, sono in grado di creare una cultura e un ambiente di lavoro del tutto nuovi all'interno di un'azienda di logistica, permettendo un mix equilibrato che si rivela vincente e redditizio per tutte le persone coinvolte.

Nello specifico, gli impegni assunti da F.LLI DISSEGNA SRL sono:

- Mantenimento della % di presenza relativamente al genere femminile e maschile



- La selezione della candidatura viene effettuata in maniera neutrale rispetto al genere

- I criteri di selezione si basano sulle qualità personali, tra le quali la professionalità, la competenza e la formazione
- Durante la selezione viene garantita la parità nell'accesso e vengono coinvolte anche figure maschili al fine di una valutazione bilanciata
- La selezione non deve prevedere aspetti legati a matrimonio, gravidanza e impegni famigliari

Gestione della carriera

Cerchiamo costantemente persone che siano interessate a un piano di carriera, sia per la gratificazione e soddisfazione del capitale umano che per la consapevolezza che i risultati economici dipendono anche dalle risorse umane.

- Vengono verificati e aggiornati frequentemente i ruoli e le mansioni, mantenendo un bilanciamento di leadership di genere.
- La pianificazione dei percorsi di crescita è rivolta indifferentemente dal genere e viene valutata annualmente.
- L'ambiente di lavoro garantisce l'accesso sia tecnologico che cartaceo a tutte le persone di esprimersi.

Equità salariale

La nostra organizzazione intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. La retribuzione è riconosciuta in funzione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali MBO/benefit si intendono basati su obiettivi misurabili, raggiungibili e realistici.

Genitorialità e cura

Quotidianamente intendiamo non creare alcun ostacolo alla genitorialità, andando incontro alle esigenze di chi deve trovare un equilibrio tra il lavoro e le necessità emerse dal proprio stato connesso alla genitorialità. La maternità prevede programmi di affiancamento affinché il reinserimento sia un passaggio graduale. La paternità viene supportata dalla possibilità di smart working. Chi può usufruire del congedo di paternità deve essere adeguatamente formato e istruito, affinché venga a conoscenza di tutti i potenziali vantaggi. Il supporto a tutti i dipendenti viene esteso attraverso la messa a disposizione di Buoni Pasto giornalieri.

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

Per noi il bilanciamento degli equilibri vita – lavoro e il benessere psico fisico ha la medesima importanza per tutti, a prescindere dal genere, motivo per cui:

- la flessibilità oraria è estesa a tutto il personale.

- *L'organizzazione da inoltre l'opportunità di orari part time e lo smart working.*
- *Si stabiliscono, al bisogno, collegamenti telematici da remoto con il personale che lavora all'estero e in altre sedi, a prescindere dal contratto, per la partecipazione alle riunioni, eventi ai quali si prevede sempre una rappresentanza equa di relatori*

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Non è permessa alcuna forma di abuso e di molestia, motivo per cui

- *vi è un monitoraggio attento a individuare rischi relativi ad abusi e molestie*
- *l'organizzazione esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero*
- *viene data la possibilità di segnalare sospetti e/o eventi inerenti ad abusi e molestie attraverso "box" posizionate in tutte le sedi e/o a un soggetto esterno ODV, garantendo il pieno anonimato*
- *l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni*
- *la comunicazione avviene in maniera neutrale e gentile rispetto al genere*

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate.

