POLITICA INTEGRATA PER LA PARITÀ DI GENERE, L'INCLUSIONE E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

ALL.01 REV. 1 13/07/2026

INDAM LABORATORI SRL è un'azienda fatta di persone; per questo ne riconosciamo il valore e le loro differenze. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici, i diritti umani e gli obiettivi di sostenibilità. Ci dedichiamo costantemente al benessere dei nostri dipendenti e alla salvaguardia della loro dignità.

Crediamo fermamente nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa. Questo impegno si estende alla promozione dei diritti umani e dei lavoratori e alla tutela della salute e sicurezza in tutte le nostre attività e lungo l'intera catena di fornitura.

Da sempre, INDAM LABORATORI valuta le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto, l'azienda vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo, senza discriminazioni di genere, età, nazionalità, orientamento sessuale, opinioni politiche o credo religioso.

Garantire i diritti fondamentali del lavoro e creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia human capital di INDAM LABORATORI, fondamentale per assicurare una performance eccellente fondata sul merito, sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti di INDAM LABORATORI ed è condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, con l'obiettivo di esercitare una concreta azione di due diligence sui diritti umani e di essere un punto di riferimento etico per le altre realtà aziendali.

I NOSTRI IMPEGNI CONCRETI

INDAM LABORATORI si impegna affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e sicuro. In concreto, l'azienda si impegna a:

- **Eliminare ogni discriminazione:** Creare un ambiente lavorativo privo di disparità di genere o di qualsiasi altra forma di discriminazione.
- **Rifiutare il lavoro forzato e minorile:** Proibire tassativamente qualsiasi forma di lavoro forzato, coatto o minorile, vigilando affinché tale principio sia rispettato anche dai propri fornitori.

- **Garantire la libertà sindacale:** Riconoscere il diritto di associazione e la libertà sindacale, garantendo la partecipazione attiva alla contrattazione collettiva.
- **Garantire salute e sicurezza:** Assicurare ambienti di lavoro sicuri e l'integrità strutturale degli edifici per la massima tutela psicofisica delle risorse.
- **Adottare processi HR equi:** Applicare procedure di Recruitment, Onboarding, Job Rotation, Training e Career Development totalmente trasparenti e non discriminatorie.
- **Favorire il Work-Life Balance:** Promuovere attivamente l'equilibrio fra la vita lavorativa e la vita privata delle risorse e delle loro famiglie.
- **Combattere la corruzione:** Assicurare il massimo rispetto del codice etico e delle norme di anticorruzione all'interno dell'organizzazione.
- **Misurare il miglioramento:** Definire e monitorare specifici KPI per verificare l'efficacia delle azioni intraprese.

LINEE GUIDA NEI PROCESSI AZIENDALI

1. Recruitment e Trasparenza Contrattuale

Valutiamo pariteticamente i curricula femminili e maschili, basando la selezione esclusivamente sulla meritocrazia, sul talento e sulle competenze.

Garantiamo l'utilizzo di contratti di lavoro scritti e trasparenti, conformi alle normative vigenti.

Prevediamo le medesime retribuzioni a parità di inquadramento e mansione, impegnandoci a garantire a tutti i lavoratori un salario dignitoso (living wage) idoneo a soddisfare i bisogni primari delle risorse.

2. Job Rotations e Career Development

Valutiamo equamente i potenziali candidati nei piani di sviluppo e di avanzamento di carriera, basandoci sul merito e rimuovendo qualsiasi barriera o stereotipo legato al genere o ad altre caratteristiche personali.

3. Work Organization e Benessere

Ci adoperiamo per migliorare il Work-Life Balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- Pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa.
- Flessibilità oraria in ingresso e in uscita.
- Accesso allo smart working su richiesta.
- Rispetto dei tempi di riposo e disconnessione per salvaguardare il benessere psicofisico complessivo delle risorse.

4. People Development e Formazione

Garantiamo processi di formazione efficaci rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza inclusiva.

Permettiamo un adeguato on-boarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata.

Assicuriamo il rispetto delle pari opportunità e dei principi di adeguato posizionamento lavorativo.

5. Performance Management

Il processo di condivisione degli obiettivi e misurazione delle performance mira a:

- Consolidare una cultura meritocratica basata sull'evidenza dei risultati e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalitá o all'età delle risorse.
- Assicurare la parità di trattamento attraverso la definizione di MBO, LTI e relativi incentivi collegati.
- Garantire equità nelle valutazioni attraverso la definizione di obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Attuabili, Remunerativi, Temporali).

MECCANISMO DI RECLAMO E SEGNALAZIONE (GRIEVANCE MECHANISM)

In conformità con i requisiti integrati delle linee guida di parità di genere e responsabilità sociale, INDAM LABORATORI SRL mette a disposizione canali di comunicazione sicuri, riservati e accessibili a tutti i lavoratori e agli stakeholder esterni.

Il sistema permette di segnalare in modo confidenziale o anonimo qualsiasi violazione della presente politica, incluse condotte discriminatorie, molestie, violazioni dei diritti umani, problematiche di sicurezza sul lavoro o comportamenti non etici. L'azienda garantisce la massima trasparenza nella gestione delle segnalazioni e la totale assenza di ritorsioni o penalizzazioni nei confronti dei segnalanti.

MONITORAGGIO E KPI

INDAM LABORATORI SRL adotta un sistema di monitoraggio costante basato su una dashboard aziendale (piano di miglioramento). Tale strumento contiene indicatori chiave di performance (KPI) qualitativi e quantitativi che fotografano la popolazione aziendale e misurano l'efficacia delle azioni intraprese in ambito di parità, inclusione e sostenibilità sociale.

Castel Mella (BS), 13 Luglio 2026

La Direzione Generale

