



# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

*MO-1.02-2 Rev.1 del 15/12/2025*



## CHI SIAMO

La storia di Menarini SpA è la storia del trasporto collettivo. Un viaggio iniziato a Bologna, nel 1919, da Menarini. Da allora costruiamo autobus per far muovere le persone in modo efficiente, sicuro e sostenibile, nel rispetto dell'ambiente.



L'attività della Menarini ha scandito infatti l'evoluzione tecnologica dell'autobus italiano ed europeo: dal 1919 a oggi gli oltre trentamila bus usciti dai suoi stabilimenti di Bologna e poi dal 2015 anche dalla sede di Flumeri, hanno contribuito a costruire e scrivere la storia del trasporto pubblico su gomma.

A luglio del 2024, il gruppo Seri Industrial ha acquisito il 98% delle quote di Industria Italiana Autobus SpA, integrando l'azienda all'interno del gruppo Seri.

Ad ottobre, a seguito dell'operazione straordinaria di luglio, l'azienda è ritornata alla denominazione e al marchio che hanno definito l'eccellenza della produzione italiana di autobus per generazioni, rinomato per la sua qualità, affidabilità e capacità di innovazione. Con questa operazione il Gruppo Seri Industrial diviene il primo player europeo totalmente integrato verticalmente: dall'approvvigionamento alla lavorazione delle materie prime, passando per la produzione di celle e sistemi di batterie al litio, fino al design e alla produzione di veicoli elettrici e al riciclo delle batterie a fine vita.

Questo cambiamento riflette la volontà di coniugare la storicità del marchio Menarini con la visione per il futuro del gruppo Seri, puntando a una crescita continua e a un ruolo di primo piano nel settore della mobilità sostenibile.

### **Sede Legale:**

*Via Provinciale per Gioia snc,*

*San Potito Sannitico (CE)*

### **Sede di Bologna**

*Sede amministrativa e sito produttivo*

Superficie tot. 150.000 mq di cui 50.000 mq coperti con una pista prove di 1,7 km

### **Sede di Flumeri (AV)**

*Sito produttivo*

Superficie tot. 1.032.000 mq di cui 105.000 mq coperti con una pista di 5 km



## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Menarini SPA 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 Menarini SPA 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 Menarini SPA 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 Menarini SPA 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 perseguimento 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



Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di MENARINI SPA 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.

Menarini SPA 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 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

Nello specifico, gli impegni assunti da MENARINI SPA sono:



### Selezione ed assunzione (recruitment)

- **Garanzia di processi di selezione imparziali:** procedure che assicurino l'assenza di pregiudizi di genere, promuovendo la parità di opportunità per tutti i candidati.
- **Trasparenza dei criteri di selezione:** criteri oggettivi e trasparenti per la valutazione dei candidati, con l'obiettivo di garantire che le decisioni siano basate esclusivamente su competenze e qualifiche.
- **Formazione ai selezionatori:** offrire formazione specifica al personale HR e ai responsabili delle assunzioni per prevenire stereotipi e discriminazioni di genere durante il processo di selezione.
- **Monitoraggio e valutazione:** meccanismi di monitoraggio periodico per valutare l'efficacia delle politiche di parità di genere nei processi di selezione e assunzione.

### Gestione della carriera

- **Parità di accesso alle opportunità di carriera:** garantire a uomini e donne le stesse possibilità di avanzamento di carriera, promuovendo l'inclusione di entrambi i generi in ruoli di leadership.
- **Iniziative** per supportare lo sviluppo professionale di dipendenti di tutti i generi, con particolare attenzione alle donne nelle aree tecniche e manageriali.
- **Valutazioni delle performance imparziali:** assicurare che i processi di valutazione delle performance siano basati su criteri oggettivi e non influenzati da pregiudizi di genere.
- **Formazione continua e aggiornamento:** promuovere programmi di formazione continua accessibili a tutti i dipendenti, per sviluppare competenze tecniche e manageriali in modo equo e inclusivo.
- **Work-life balance e politiche di flessibilità:** sviluppare politiche che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e privata, per facilitare la gestione di carriere a lungo termine, senza discriminazioni legate alle responsabilità familiari.
- **Monitoraggio delle progressioni di carriera:** implementare sistemi di monitoraggio per verificare che le progressioni di carriera siano equamente distribuite tra uomini e donne.
- **Non discriminazione delle donne nella eventuale nomina a dirigente:** adottare politiche attive di parità di genere, quali ad esempio programmi di mentoring e sviluppo delle competenze, equità salariale e una cultura aziendale inclusiva, che contrasti gli stereotipi e offra supporto alla conciliazione vita-lavoro.



### Equità salariale

- **Parità retributiva:** garantire che a parità di ruolo, responsabilità e competenze, uomini e donne ricevano lo stesso salario, eliminando eventuali differenze ingiustificate di genere.
- **Trasparenza salariale:** implementare politiche di trasparenza nella definizione dei salari, rendendo chiari i criteri per le retribuzioni e gli aumenti, accessibili a tutto il personale.
- **Revisione periodica delle retribuzioni:** effettuare un monitoraggio e una revisione periodica delle politiche salariali per verificare l'esistenza di eventuali disparità di genere e intervenire tempestivamente.
- **Valutazioni oggettive delle competenze:** assicurare che i criteri per l'attribuzione di aumenti salariali e bonus siano basati su valutazioni oggettive delle competenze e delle performance, senza influenze di genere.
- **Formazione sui temi dell'equità retributiva:** offrire formazione ai responsabili HR e ai manager sull'importanza dell'equità salariale e su come identificare e correggere le disparità.
- **Politiche di incentivo equo:** garantire che gli incentivi, i premi e i bonus siano assegnati in modo equo, basati su risultati misurabili e non influenzati da pregiudizi legati al genere.

### Genitorialità, cura

- **Congedi parentali equi:** promuovere e incentivare l'uso dei congedi parentali per entrambi i genitori, facilitando l'accesso a questi diritti senza penalizzazioni di carriera o retribuzione.
- **Supporto al rientro dalla maternità/paternità:** implementare politiche di supporto per il rientro al lavoro dopo un periodo di congedo, con piani di reinserimento personalizzati e formazione per aggiornare le competenze.
- **Servizi di supporto alla genitorialità:** esplorare soluzioni come convenzioni con asili nido, contributi economici per la cura dei figli o la creazione di spazi aziendali dedicati ai bambini.
- **Cultura aziendale inclusiva:** promuovere una cultura aziendale che valorizzi la genitorialità come parte integrante della vita dei dipendenti, senza che ciò implichi discriminazioni o limitazioni di carriera.
- **Sensibilizzazione sui diritti di cura:** fornire informazioni e formazione sui diritti legati alla genitorialità e alla cura, affinché i dipendenti siano consapevoli delle possibilità offerte dall'azienda e dalla legislazione.

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

- **Flessibilità oraria:** offrire soluzioni di orario flessibile, come il lavoro part-time;
- **Supporto a situazioni di cura:** prevedere permessi aggiuntivi e agevolazioni per i dipendenti che si trovano a dover gestire responsabilità di cura verso familiari (bambini, anziani, persone disabili).



- **Politiche di work-life balance per tutti i livelli aziendali:** assicurare che le politiche di conciliazione vita-lavoro siano applicabili a tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello o dal ruolo, inclusi i manager.

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

- **Tolleranza zero verso gli abusi:** adottare una politica aziendale di tolleranza zero contro ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale, inclusi molestie sessuali e bullismo sul luogo di lavoro.
- **Procedure di segnalazione:** istituire canali di segnalazione sicuri, anonimi e accessibili per permettere ai dipendenti di denunciare abusi o comportamenti scorretti senza timore di ritorsioni.
- **Formazione e sensibilizzazione:** organizzare sessioni di formazione obbligatorie per tutto il personale, focalizzate sul rispetto reciproco, la prevenzione delle molestie e la gestione dei conflitti, con particolare attenzione agli abusi legati al genere.
- **Interventi tempestivi e azioni disciplinari:** garantire una gestione rapida e risolutiva delle segnalazioni di abuso, con indagini interne imparziali e, se necessario, l'adozione di azioni disciplinari severe nei confronti dei responsabili.
- **Monitoraggio e prevenzione:** implementare strumenti di monitoraggio per individuare e prevenire comportamenti abusivi o discriminatori nell'ambiente di lavoro, anche nell'uso delle piattaforme digitali aziendali.

## 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 mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.