



00415

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA e IAF  
Signatory of EA and IAF Multilateral Agreements

Certificato n. / Certificate n.

**PG 3433**

Si certifica che il sistema di gestione per la parità di genere di  
We hereby certify that the management system for gender equality operated by

**FOCELDA S.P.A.**



Indirizzo (sede legale)  
Address

**Via Napoli n. 157 - 80013 Casalnuovo di Napoli (NA)  
ITALIA**

Indirizzo (sede operativa)  
Address

**Via Napoli n. 157 - 80013 Casalnuovo di Napoli (NA);  
Via Napoli n. 157/27A - 80013 Casalnuovo di Napoli (NA);  
Strada Santa Caterina n. 10/B 1 - 70124 Bari (BA);  
Via Volturmo n. 10/12 - 50019 Sesto Fiorentino (FI);  
Via Degli Arrotini n. 18/3 - 57121 Livorno (LI);  
Via Della Comunicazione n. 7 - 00030 San Cesareo (RM); Via  
Boccea n. 307/A - 00166 Roma (RM);  
Via Roberto Paribeni n. 25 - 00173 Roma (RM);  
Via Della Fonte Meravigliosa n. 88 - 00143 Roma (RM);  
Via Reiss Romoli n. 265-6 - 10148 Torino (TO);  
ITALIA.**

*E' conforme alla line guida*  
Is in compliance with the guideline

**UNI/PdR 125:2022**

Per le seguenti attività

**Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo: Commercializzazione di prodotti hardware e software. Progettazione della configurazione hardware e assemblaggio personal computer.**

Concerning the following activities

**Measures to ensure gender equality in the workplace: Marketing of hardware and software products. Hardware configuration design and personal computer assembly.**

Prima Emissione / First Issue

**30/06/2025**

Emissione Corrente / Current Issue

**30/06/2025**

Data di scadenza / Expiring date

**29/06/2028**

Il presente certificato è soggetto al rispetto del regolamento per la certificazione dei sistemi di gestione.

The use and the validity of this certificate shall satisfy the requirements of the rules for the certification of management systems.

Sistema di gestione per la parità di genere conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022

Motivazione per la modifica al certificato (emissione corrente): --

Motivation for the certificate change (current issue): --

Per informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni intervenute sullo stato della certificazione di cui al presente certificato, si prega contattare l'indirizzo e-mail: [info@smc-certificazioni.it](mailto:info@smc-certificazioni.it)  
For any information, effective and updated concerning eventual changes on the status of certification of this certificate, you can contact the e-mail address: [info@smc-certificazioni.it](mailto:info@smc-certificazioni.it)

La validità del presente certificato è subordinata a sorveglianza periodica annuale ed al riesame completo del sistema di gestione con periodicità triennale

The validity of this certificate depends on an annual audit and on a complete review every three years of the management system.

Questo certificato è di proprietà della S.M.C. S.p.A. e deve essere restituito alla stessa a sua richiesta

This certificate is property of S.M.C. S.p.A. and must be returned on request

S.M.C. S.p.A. - Manager Representative

La **Focelda S.p.A.** opera nel settore della “*Commercializzazione di prodotti hardware e software. Progettazione della configurazione hardware e assemblaggio personal computer*”.

Ha costruito il proprio successo nel rispetto dei principi di eticità, legalità e trasparenza, improntando i propri rapporti con il personale e le parti interessate esterne alla massima trasparenza e correttezza. In accordo con i principi affermati nel Codice di Condotta è impegnata nella promozione dei principi di inclusione e valorizzazione delle diversità, nonché prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione all’interno dell’Organizzazione.

Il percorso intrapreso è volto a valorizzare le diversità di tutte le Persone presenti in azienda, ciascuna con il proprio background, a prescindere dal genere, età, etnia, orientamento e identità sessuale, disabilità, fede religiosa o altre caratteristiche individuali.

L’obiettivo è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa sentirsi inclusa, senza discriminazioni di alcun tipo, promuovendo iniziative volte a migliorare il benessere di tutta la popolazione aziendale con azioni rivolte alle pari opportunità, alla valorizzazione dei talenti, alla tutela della diversità e della disabilità, all’importanza dell’inclusione.

Le diversità, se ben sfruttate, possono favorire un maggior livello di innovazione e migliori risultati. Persone provenienti da background diversi, con esperienze di vita diverse, sono in grado di affrontare i problemi in modo diverso e proporre soluzioni uniche aiutando a perfezionare e migliorare i processi e i servizi offerti.

In accordo con tale mission, ha implementato il sistema di gestione conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, integrato con parte dei requisiti della linea guida ISO 30415:2021, volto a promuovere azioni concrete per prevenire, individuare e contrastare le discriminazioni al fine di mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ogni individuo e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, pari opportunità, di reciproca correttezza e rispetto.

Per affermare e formalizzare l’impegno su questi temi, **Focelda S.p.A.** ha provveduto a nominare il *Responsabile di Sistema di Gestione per la Parità di Genere*; il referente è stato individuato sulla base del possesso di requisiti personali e professionali che ne determinino un elevato grado di eterogeneità e competenza, definendone le relative responsabilità, al fine di creare e mantenere un presidio attivo in tema di Parità di Genere, Diversità & Inclusione.

Nel presente documento ha sintetizzato l’approccio da adottare, in termini di *principi esterni* di riferimento e *strumenti di indirizzo interni, obiettivi, impegni e pratiche attive (procedure adottate)*, volte a stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutto il personale aziendale e aumentare la fiducia delle parti interessate, interne ed esterne.

La presente *Politica per la Parità di Genere*, si ispira a principi esterni previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali, dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento e a strumenti di indirizzo interni.

Tra i **principi esterni** di riferimento:

- ✓ *Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro* e le *otto Convenzioni* fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) - *Convenzione n.190 dell’Organizzazione*

- Internazionale del Lavoro (ILO)* avente ad oggetto l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (resa esecutiva con la Legge 15 gennaio 2021, n.4);
- ✓ *D.lgs. 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* e successive modificazioni ed integrazioni;
  - ✓ *Guida ai CEO per i diritti umani del World Business Council for Sustainable Development*, una chiamata all'azione rivolta alle aziende che vogliono dare il proprio contributo nella direzione di un positivo impatto sociale, nonché una preziosa raccolta di indicazioni su come declinare gli aspetti della responsabilità sociale relativi ai diritti umani;
  - ✓ *Global Compact* delle Nazioni Unite, in collaborazione con *UN Women (UNIFEM)*, nel 2010 ha presentato i *Women's Empowerment Principles (Weps)* aventi ad oggetto sette principi ispirati all'Agenda 2030 per lo sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*SDGs*):
    - l'obiettivo n. 5 "*Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*", prevede espressamente di intraprendere azioni per porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo, e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale, nella vita politica, economica e pubblica;
    - l'obiettivo n.8 "*Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti*", prevede di intraprendere azioni volte a raggiungere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;
    - l'obiettivo n. 10 "*Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni*" prevede la riduzione della disparità nei redditi e nelle opportunità fra paesi e all'interno di essi, promuovendo l'inclusione sociale, economica e politica di tutti a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;
  - ✓ *Campagna "Equal by 30"* avente ad oggetto *l'impegno pubblico delle organizzazioni del settore pubblico e privato a lavorare per la parità di retribuzione, pari leadership e pari opportunità per le donne nel settore entro il 2030*;
  - ✓ *Piano Nazionale di ripresa e resilienza 2021-2026 (PNRR)* prevede azioni su tre assi: *Digitalizzazione e innovazione, Transizione ecologica e Inclusione sociale*. In particolare, la missione 5 del piano ha l'obiettivo di facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale, con particolare attenzione al genere femminile e ai giovani;
  - ✓ *UNI ISO 30415:2021 - Linea guida internazionale sulla Gestione Risorse Umane Diversità e Inclusione*, rappresenta un modello che consente alle organizzazioni di iniziare un processo di miglioramento continuo delle capacità inclusive e di valorizzazione delle diversità. La linea guida si applica al ciclo di vita della gestione delle risorse umane, alla fornitura di prodotti e servizi, alle relazioni della catena di fornitura e alle relazioni con le parti interessate esterne per garantire equità, correttezza e uguaglianza;
  - ✓ *UNI PDR 125:2022 – Prassi di riferimento sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni*, che permettano la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Tra gli **strumenti di indirizzo interni**:

## ALLEGATO 1 – MANUALE MPG REV. 0

- ✓ *Il Codice di Condotta*, quale strumento volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, che presuppone il rispetto di quanto stabilito dalle norme vigenti, dai Contratti di Lavoro, da regolamenti e procedure interne. Il Codice ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento di tutte le persone che operano nell'interesse della Focelda nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e che sono posti alla base delle relazioni tra gli stessi;
- ✓ *La Procedura "Segnalazioni"* per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di presunte violazioni del Codice di Condotta e delle norme in esso richiamate, con lo scopo di gestire il sistema di segnalazioni e di vigilare sul rispetto dei valori di trasparenza, legalità, equità e integrità etica nei rapporti con i dipendenti, fornitori, clienti e tutti gli stakeholder.
- ✓ Sistema per la Responsabilità Sociale implementato secondo la norma SA8000.

In linea con quanto premesso, Focelda S.p.A. ha definito i seguenti **obiettivi**:

- ✓ garantire il rispetto del principio di equità all'interno dell'organizzazione;
- ✓ ascoltare e conoscere le proprie persone per favorirne l'inclusione a prescindere dalle molteplici dimensioni della diversità;
- ✓ contrastare ogni tipo di violenza fisica e psicologica, nonché ogni comportamento vessatorio nei confronti di ogni individuo;
- ✓ realizzare politiche e azioni di inclusione e valorizzazione delle persone, secondo i principi di equità, reciproca correttezza e rispetto;
- ✓ potenziare una leadership inclusiva in ottica di pari opportunità;
- ✓ garantire ambienti e strumenti di lavoro aperti e favorevoli a ogni persona evitando discriminazioni, secondo i principi di sicurezza e accessibilità;
- ✓ diffondere la cultura della diversità basata sul confronto e sullo scambio continuo in ottica di innovazione e Inclusive business;
- ✓ misurare e comunicare i progressi raggiunti in tale ambito in modo chiaro e trasparente.

Nel conseguire tali obiettivi, Focelda S.p.A. si **impegna** a perseguire:

- l'equità di genere e il superamento di ogni stereotipo che possa contrastarla attraverso la promozione di politiche e azioni di sviluppo volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, il contrasto a ogni forma di violenza e l'abbattimento delle barriere culturali;
- il riconoscimento delle pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie, attraverso l'adozione di ogni azione o misura volta all'abbattimento di barriere culturali, strutturali, sensoriali e fisiche;
- la promozione dello scambio intergenerazionale, attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati a una reciproca valorizzazione dei rispettivi talenti;
- il contrasto di ogni forma di pregiudizio legato agli "*unconscious bias*", con incontri di sensibilizzazione che diffondano la cultura inclusiva.

Nel manifestare tale impegno, ha adottato **specifiche procedure**, volte garantire il rispetto dei *principi PdG* in tutte le fasi del percorso di vita lavorativa del dipendente, in linea con i principi di Sostenibilità Sociale, in particolare:

- nei processi di selezione, assunzione e accoglienza, attraverso regole e politiche mirate ad abbattere qualsiasi tipologia di discriminazione, rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità;
- nei processi di sviluppo, di formazione e nelle pratiche attive volte a favorire la successione nei ruoli e la mobilità interna, attraverso politiche basate sulla valorizzazione del merito e sull'accesso

## ALLEGATO 1 – MANUALE MPG REV. 0

paritario ed equo a percorsi individuali costruiti sulla base delle reali esigenze e specificità di ruolo, sempre più coerenti con una cultura basata sul rispetto delle diversità;

- nei processi di crescita e remunerazione, attraverso azioni mirate a prevenire qualsiasi divario retributivo, anche di genere;
- nelle iniziative di welfare aziendale, con azioni mirate ad attivare momenti di ascolto e di sostegno al benessere personale, lavorativo e familiare dei lavoratori, nell'ottica della valorizzazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro dei propri dipendenti, anche attraverso iniziative diversificate per rispondere a specifici bisogni di differenti target della popolazione aziendale;
- nello sviluppo di iniziative di Comunicazione interna ed esterna, finalizzate a informare e sensibilizzare le persone dell'Organizzazione e gli stakeholder esterni sulle politiche di *Parità di Genere, Diversity & Inclusion* e a promuovere una cultura dell'inclusione;
- nel costante monitoraggio dell'impatto e dell'efficacia delle iniziative promosse attraverso la puntuale misurazione con indicatori di performance sulle variabili della diversità in tutte le tappe della vita lavorativa delle Persone.

La Direzione si impegna ad attuare, sostenere e verificare periodicamente la presente Politica, affissa presso la sede operativa e divulgata internamente, a tutti i livelli dell'organizzazione, attraverso specifici incontri formativi e informativi, aventi anche lo scopo di raccogliere le indicazioni dei dipendenti, e resa disponibile alle parti interessate esterne, attraverso pubblicazione sul sito internet istituzionale.

E' possibile rivolgersi al Comitato Guida per segnalare suggerimenti, azioni di miglioramento e/o anomalie e/o condotte illecite (c.d. whistleblowing) in relazione alle tematiche di Parità di Genere, Diversità & Inclusione. La segnalazione può essere inoltrata anche in maniera anonima, con le seguenti modalità:

- via mail al seguente indirizzo di posta elettronica: [whistleblowing@focelda.it](mailto:whistleblowing@focelda.it)
- Compilazione del modulo online sul sito <https://docs.focelda.com:8080/WhistleBlowing> ;

FOCELDA S.p.A. si impegna ad assicurare la riservatezza delle segnalazioni e a proibire qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei soggetti segnalanti, come previsto dall'informativa disponibile sul sito aziendale.

Casalnuovo di Napoli, il 08/01/2025

L'Amministratore Delegato

*Giovanni Palmese*