



PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE 2025 – 2028

Rev.	Descrizione	Data	Preparazione	Approvazione
00	Prima stesura	01/12/2025	Comitato Guida per la parità di genere	Direzione aziendale
01	Ampliamento obiettivi paragrafo 5.6	10/02/2026	Comitato Guida per la parità di genere	Direzione aziendale



www.tecnosystemi.com

INDICE

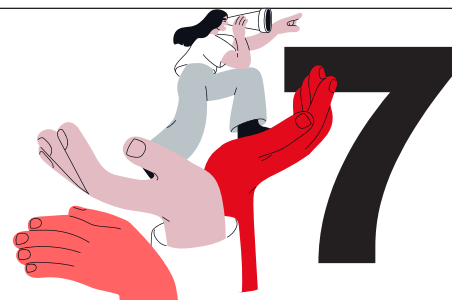
01 Premessa



02 Riferimenti normativi



03 I valori e principi etici



04 L'azienda



05 Attuazione delle azioni del piano strategico



06 Conclusioni



01. PREMESSA

Tecosystemi SpA Società Benefit fonda il proprio modello di business sulla sostenibilità, intesa come un nuovo modo di fare impresa: un'impresoria civile che guarda oltre i propri confini e si prende carico degli impatti ambientali, sociali e di governance.

Un modello di business fondato su valori cardine quali **giustizia, trasparenza, eticità e rispetto**. In questa direzione, Tecosystemi, promuove e tutela, da sempre, le pari opportunità sul luogo di lavoro per la creazione di un ambiente basato sulla cultura della diversità, del rispetto e dell'inclusione, che rifiuti stereotipi, discriminazioni e ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro **inclusivo** richiede difatti un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Con la stesura del presente documento, sottoscritto dalla Direzione Generale di Tecosystemi SpA Società Benefit, comunicato e reso disponibile ad ogni livello aziendale, l'organizzazione vuole dimostrare un impegno per garantire l'uguaglianza di genere nell'ambito della propria struttura, fissando obiettivi chiari, azioni e misure dettagliate per raggiungerli.

Il **piano strategico** è il documento con cui Tecosystemi SpA Società Benefit fornisce un resoconto pubblico sulle azioni svolte e sulle iniziative future in materia di Parità di Genere. Esso costituisce anche parte integrante del riesame della Direzione in quanto riporta l'analisi dell'implementazione del sistema

di gestione per la Parità di Genere. Viene aggiornato annualmente, in conformità con quanto definito dalla UNI PdR 125:2022 e riporta in modo chiaro, trasparente e completo i valori, le prestazioni e gli obiettivi pianificati da Tecosystemi nel campo della parità di genere.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere ha predisposto un format specifico per realizzare il presente Piano Strategico. Il Piano Strategico ha un orizzonte temporale triennale ed è frutto di un lavoro congiunto, attento e riflessivo. Il processo partecipativo e l'attuazione del Piano sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro del Comitato contestuale alla scrittura del piano.

Il Piano, nella sua elaborazione finale, si pone quale punto di partenza e di orientamento operativo per delle azioni sempre più inclusive negli anni a venire.

Sono stati identificati i **processi aziendali** correlati con i temi relativi alla parità di genere individuati e per ogni area tematica, prevista dalla Norma, sono stati definiti i punti di forza e di debolezza, formalizzati gli obiettivi specifici e le corrispondenti azioni decise per colmare eventuali gap. Sono inoltre stati nominati i responsabili dell'attuazione dei predetti obiettivi, nonché la frequenza di monitoraggio e la cadenza temporale per il loro raggiungimento.



02. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il sistema di gestione è sviluppato conformemente ai requisiti indicati dalla prassi UNI/PdR 125:2022.



I riferimenti che riflettono gli aspetti legislativi per la conformità al nostro ordinamento sono:

- Costituzione Italiana, deliberata dall'Assemblea Costituente, nella seduta del 22 dicembre 1947, artt. 3, 37, 48, 51, 117.
- Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262 e ss.mm.ii., art. 2087
- L. 9 febbraio 1963 n.66 - Ammissione delle donne ai pubblici uffici e professioni (affermazione del principio che la donna può accedere a tutte le cariche senza limitazioni di mansioni e allo svolgimento di carriera).
- Statuto dei Lavoratori, L. 20 maggio 1970 n. 300, G.U. 27/05/1970 - "Articolo 15 - Atti discriminatori: "è nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa."
- L. 9 dicembre 1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (norma che ha vietato in via generale ogni sorta di discriminazione diretta per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione di qualifiche o mansioni e la progressione in carriera, affermazione anche del principio della parità di retribuzione e rimedio giurisdizionali).
- Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155 - Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori.
- D.p.r. 28 settembre 1987, n. 568 - Recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, di cui all'art. 7 del D.p.r. 5 marzo 1986, n. 68, per il triennio 1985-87.
- D.p.r. 23 agosto 1988, n. 395 - Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della Legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1988-90.
- L. 10 aprile 1991, n. 125 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. Con tale norma vengono codificate le azioni positive come misure tese a rimuovere gli ostacoli di fatto che impediscono la realizzazione delle pari opportunità. In essa è prevista la sanzione delle discriminazioni anche indirette intese come ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri apparentemente neutri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali alla vita lavorativa, a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi.
- D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e ss.mm.ii. - Razionalizzazione dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego.
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997 - Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale uomini e donne, di recepimento della dichiarazione e programma di azione adottata alla quarta conferenza mondiale dell'ONU sulle donne (Pechino 1995).
- L. 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53.
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con previsione (artt. 7, 57, 42) di quote di riserva e obbligo di corsi di formazione e aggiornamento, istituzione di piani triennali di azione positive. All'articolo 301bis prevede percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere.
- Direttiva 2002/73/CE - Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

- D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246. (G.U. n.125 del 31/05/2006 - Suppl. Ordinario n. 133).
- L. 12 luglio 2011, n. 120 - Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.
- L. 23 novembre 2012, n. 215 - Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali.
- D.Lgs. n. 216/2013, che attua la Direttiva Europea 78/2000 - Divieto di ogni discriminazione in base al sesso.
- Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190 - Convenzione sulla violenza e sulle molestie.
- Linee guida INAIL sulle molestie - Pubblicazione realizzata da Inail Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug).
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (G.U. n. 275 del 18/11/2021).
- L. 30 dicembre 2021, n. 234 articolo 1, commi. 139-148 - Istituzione dell'Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.
- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni», entrata in vigore in data 16 marzo 2022 a seguito di ratifica del Presidente di UNI.
- Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022, allegato A, Modalità per la redazione del rapporto della situazione del personale maschile e femminile.
- D.P.C.M. Dipartimento per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022 n. 152, pubblicato in G.U. il 01/07/2022 - Parametri per il conseguimento della Certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.
- D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato in G.U. il 29/07/2022, relativo all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.
- Circolare n. 3066 dell'INPS del 04 agosto 2022 - Nuove regole in materia di congedo di paternità obbligatorio e modifiche alle regole del congedo parentale, per entrambi i genitori.
- D.Lgs. n. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937.
- D.Lgs. del 31 marzo 2023, n. 36, Codice dei contratti pubblici.
- FAQ di ACCREDIA.

I riferimenti a carattere tecnico/normativo riguardanti lo sviluppo del sistema e il modello del suo funzionamento sono:

- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale
- UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti
- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale
- UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
- CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA

I riferimenti normativi e legislativi indicati, si riflettono sulle caratteristiche strutturali e di funzionamento del sistema di gestione nei suoi processi in quanto il sistema è conforme alla prassi stessa UNI/PdR 125:2022 che li prevede alla base del suo sviluppo.

03. I VALORI E PRINCIPI ETICI

Di seguito sono richiamati un insieme di principi, la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di Tecnosystemi SpA Società Benefit. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti interni ed esterni di Tecnosystemi SpA Società Benefit.



Principio di imparzialità e inclusività

Tecosystemi SpA Società Benefit si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori/ collaboratrici operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutte le organizzazioni a cui fornisce i propri prodotti. Tecnosystemi si impegna, nei confronti del personale, a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici.



Principio di correttezza e trasparenza

Tecosystemi si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. In tal senso, tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza in conformità alle norme vigenti e alle procedure interne. Si impegna, inoltre ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.



Principio di valorizzazione del personale e delle competenze interne

La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, giustizia, lealtà e fiducia. Tecnosystemi contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale.



Principio della tutela della persona

Tecosystemi svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro. I rapporti tra collaboratori e collaboratrici devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.



Principio del contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

Tecosystemi vigila che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore di Tecosystemi ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nel Regolamento per le segnalazioni.



Miglioramento continuo

Tecosystemi analizza con costanza i propri punti di forza e debolezza per avviare programmi e progetti di ottimizzazione ed efficientamento dei propri processi.



Visione di insieme e di lungo periodo

I dipartimenti di Tecosystemi agiscono all'unisono per il raggiungimento di obiettivi chiari, definiti e condivisi con una visione rivolta al domani per anticipare esigenze e cogliere opportunità future.



Consapevolezza e competenza

L'acquisizione e sviluppo di nuove conoscenze e competenze interne rappresenta un meccanismo virtuoso di apprendimento continuo e crescita basata sullo scambio e sul dialogo.



Comunicazione efficace e coinvolgimento

Nella vision e nell'agire quotidiano di Tecnosystemi, è fondamentale coinvolgere attivamente i propri stakeholder, tra cui clienti, fornitori e comunità locali, per promuovere una gestione responsabile e trasparente del business, lavorando in partnership per una crescita condivisa.



Approccio sostenibile

La sostenibilità è intrinseca nella strategia e nel modello di business Tecnosystemi, con una nuova concezione dell'imprenditoria che va oltre ai confini dell'azienda, prendendosi cura delle persone, dell'ambiente e del territorio. La sostenibilità è per Tecnosystemi il driver di innovazione e l'acceleratore della cultura aziendale interna.



Valorizzazione delle relazioni

Per la Direzione di Tecnosystemi è fondamentale relazionarsi continuamente con tutti i portatori di interesse, interni ed esterni all'Organizzazione, coinvolti periodicamente mediante strumenti diversificati e targettizzati di stakeholder engagement.

04. L'AZIENDA

4.1

Identità di Tecnosystemi, organizzazione aziendale e composizione del personale.

Tecosystemi SpA Società Benefit è specializzata nella produzione di accessori e componenti per il condizionamento, la ventilazione, il ricambio dell'aria e fotovoltaico. Tecnosystemi opera nel mercato nazionale ed internazionale con un'esperienza e competenza trentennale nel settore HVAC. L'offerta di Tecnosystemi è molto diversificata, con la presenza di ben otto marchi a catalogo, con un obiettivo ben preciso: soddisfare le esigenze di tutta la clientela nei diversi Paesi europei ed extraeuropei.

In un mercato molto dinamico e in un contesto in costante evoluzione, Tecnosystemi ha saputo evolvere e crescere velocemente con la capacità al contempo di custodire e valorizzare la propria identità e farsi promotrice dei propri valori cardine.

Un'identità solida, forte e riconoscibile che si traduce in:

- una solida governance, presente e visionaria, che vede centrale il valore della famiglia, inteso come autenticità, presenza e continuità grazie all'entrata in azienda della nuova generazione, in uno scambio virtuoso di tradizioni, valori e di creazione di un ponte tra l'oggi e il domani;
- una cultura radicata del Made in Italy, grazie alla progettazione e alla produzione interna nei due plant aziendali con un'esperienza e un know trentennale, a governo dei processi e a garanzia della qualità dei prodotti aziendali;
- la cultura dell'alta qualità, ricercatezza, e un'eccellente ricerca e sviluppo, i tre pilastri che hanno permesso a Tecnosystemi di soddisfare sempre più i bisogni dei diversi clienti, sviluppando soluzioni tecniche all'avanguardia, arrivando a superare i 7000 articoli a catalogo;

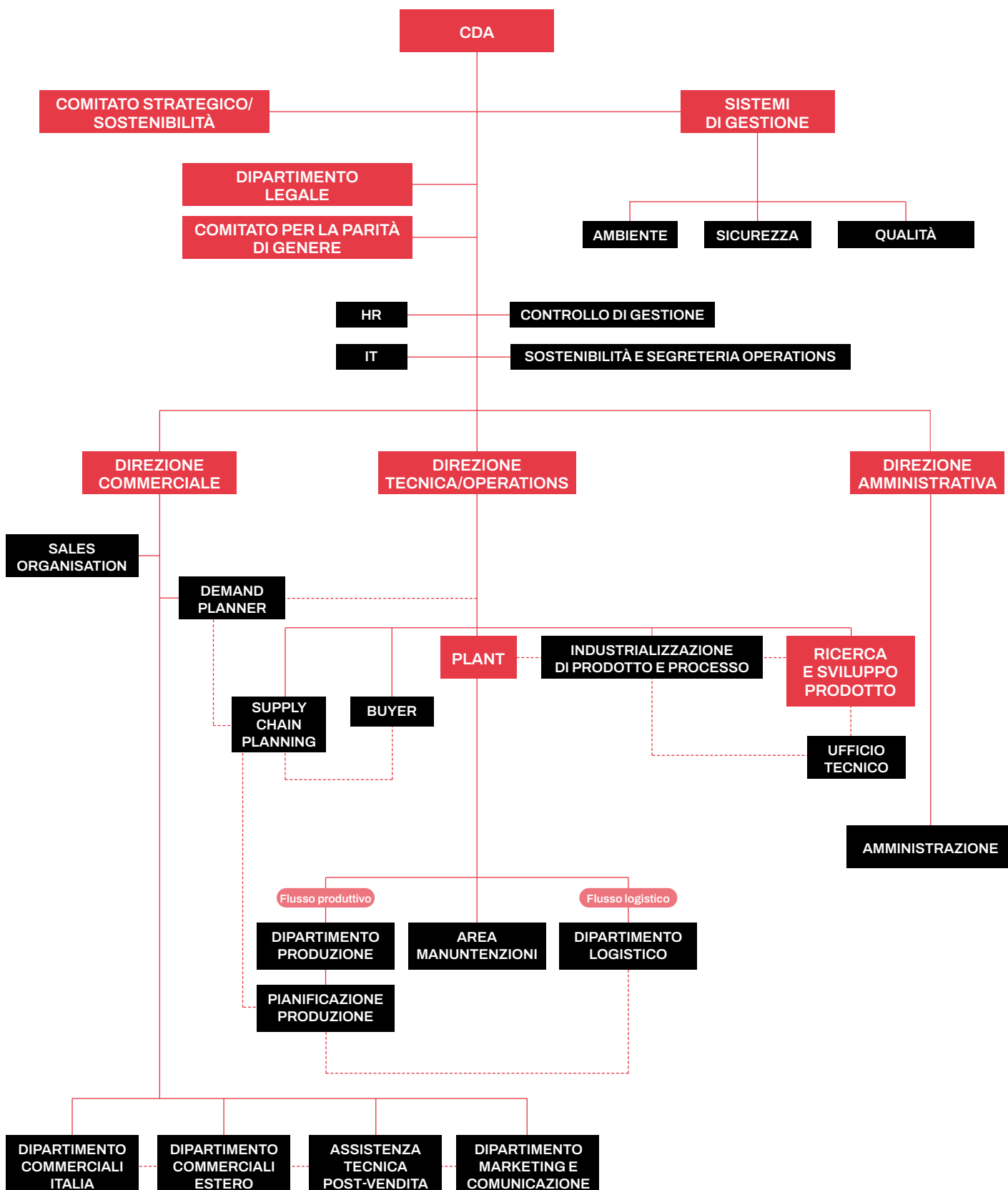
- lo sviluppo di soluzioni per i clienti, partendo dall'ascolto del mercato e con la realizzazione di prodotti differenziati per soddisfare tutte le esigenze ed essere sempre al fianco della clientela, sul campo, semplificando la loro quotidianità;
- un'azienda di valori, forti, radicati e riconoscibili dove l'etica, la trasparenza e la coerenza sono alla base di tutte le decisioni e dell'agire quotidiano;
- un'azienda di persone, il capitale più grande e di valore dell'organizzazione, grazie al quale l'azienda riesce a crescere, innovare e creare fiducia sul mercato.

Tecosystemi conta al 30/11/2025 un organico composto da 193 persone in una struttura organizzativa così composta: CDA, funzione legale, qualità, sostenibilità, area sales (Italia ed estero) comprensiva di back office, area manager e post vendita, area Operations comprensiva delle funzioni supply chain, procurement, demand planning, produzione e logistica, ufficio tecnico ed industrializzazione e un'area Administration, comprensiva della funzione amministrativa, HR e IT.



ORGANIGRAMMA FUNZIONI / RUOLI

CON DECORRENZA GENNAIO 2026



LEGENDA LINEE

- DIPENDENZA GERARCHICA
- INTERAZIONE FUNZIONALE / FLUSSI

4.2

Parità di Genere: ruoli, competenze e Politica.

Al fine di garantire una corretta ed efficace applicazione del sistema di gestione UNI PdR 125:2022, Tecnosystemi, coerentemente alla propria politica, ha strutturato la propria organizzazione in modo da ottenere il coinvolgimento e la partecipazione del management e di tutti i collaboratori e collaboratrici, con lo scopo di conseguire gli obiettivi strategici e garantire che i servizi siano conformi ai requisiti individuati.



Le responsabilità principali in merito al sistema di gestione di parità di genere competono alla Direzione e al Comitato di Parità di Genere.

La Direzione, infatti, – in data 01/10/2025 - ha nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la PdG, che è così composto:

- Rigoni Federica, CDA;
- Spadotto Manuela, Sustainability Manager, RSG – Responsabile del Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022, nominato con apposito atto del 1/10/2025;
- De Mar Christian, Direzione Aziendale;
- Mazzer Ketty Paola, HR Manager;
- Palamin Antonello, Responsabile Qualità;
- Zangrando Monica, CFO.

I compiti principali di tale Comitato sono quelli di operare attivamente affinché vengano create e supportate le condizioni necessarie per un ambiente lavorativo il più possibile inclusivo e rappresentato equamente e fornire i riferimenti a cui le persone possano rivolgersi per potersi confrontare in caso di difficoltà legate alla propria unicità. Il Comitato, inoltre, si occupa in prima linea di sviluppare e concretizzare i principi della Parità di Genere, così come espressi nella Politica, interfacciandosi con tutti i soggetti coinvolti e favorendo una diffusione della medesima a tutti i lavoratori aziendali.

Il Comitato ha il compito di monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- la conformità alla UNI PdR 125:2022;
- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti della prassi.

Il Comitato di parità di genere collabora inoltre con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità alla UNI PdR 125/2022.

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, ha definito la "Politica di Parità di genere" conforme ai

requisiti della UNI/PdR 125:2022, che è stata incorporata, in data 1/12/2025, nel documento ufficiale aziendale "Politica aziendale della qualità, della salute e sicurezza sul lavoro, dell'ambiente, della parità di genere, dell'etica e della sostenibilità" che risulta comunicata e diffusa all'interno dell'Organizzazione e pubblicata sul sito internet aziendale <https://tecnosystemi.com>.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Tecnosystemi sono:

- imparzialità e inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione del personale;
- tutela della persona;
- prevenzione e contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

La politica per la parità di genere, definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

In data 1 Ottobre 2025 è stato inoltre nominato, nella figura di Manuela Spadotto, la Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere, che nel dettaglio, si occupa di:

- 1) collaborare con la Direzione e il Comitato Guida per coordinare l'attuazione delle politiche di parità di genere e del Piano Strategico;
- 2) assicurare che il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) sia implementato in conformità ai requisiti della PdR 125:2022;
- 3) assicurare che i processi necessari per il SGPG siano correttamente definiti, attuati e tenuti aggiornati, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative.

4.3 I processi aziendali

Processi Direzionali (PLAN) - Includono la definizione degli obiettivi e della strategia attraverso la quale poterli raggiungere. In particolare, vengono definite la “Politica per la parità di genere” (documento formale nel quale l’Organizzazione definisce il quadro generale all’interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l’uguaglianza di genere) e il Piano Strategico (documento formale nel quale l’organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio).

Processi realizzativi e di supporto (DO) - Sono finalizzati a mettere in atto quanto pianificato a livello direzionale attraverso l’organizzazione delle risorse umane, strumentali ed economiche a disposizione dell’azienda.

Processi di monitoraggio (CHECK) - Il monitoraggio periodico consente di effettuare una misura delle performance e di garantire la corretta implementazione delle misure pianificate, attraverso una serie di controlli operativi e attività di audit interno (processo sistematico, indipendente e documentato per ottenere evidenze oggettive e valutarle con obiettività, al fine di determinare in quale misura i criteri di audit siano soddisfatti).

Processi di miglioramento (ACT) - Consentono di apportare le modifiche necessarie al miglioramento continuo, analizzando le Non Conformità rilevate (Non Conformità: Mancato soddisfacimento di un requisito) e implementando le azioni correttive ritenute necessarie per la relativa risoluzione.

Sono state individuate e mappate le Parti interessate interne ed esterne all’Organizzazione (nel documento definiti Stakeholders):

- Collaboratori e collaboratrici (si intendono tutti coloro che prestano attività lavorativa in Tecnosystemi);
- Fornitori di beni e servizi;
- Clienti;
- Agenti sul territorio italiano;
- Enti ed istituzioni;
- Istituti bancari e finanziari;
- Comunità locale e nuove generazioni.

Il loro coinvolgimento nel Sistema di Gestione per la PdG avviene mediante attività di formazione, informazione, coinvolgimento e sensibilizzazione, pianificate ed erogate in modo targetizzato rispetto alla singola categoria di stakeholder e alle relative specifiche esigenze.



05. ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO

L'approccio inclusivo di Tecnosystemi può essere definito "multilivello", in quanto abbraccia in toto l'intera sfera sociale. La Direzione di Tecnosystemi, infatti, tutela e promuove lo sviluppo di una cultura inclusiva sia all'interno della propria Organizzazione, sia al di fuori dei propri confini aziendali, rivolgendosi alla Comunità, al territorio e alle nuove generazioni.



Numerose sono le progettualità con cui Tecnosystemi ha conseguito concretamente tale impegno, con azioni continuative, diversificate e targetizzate negli anni, quali:

- la realizzazione di uno spazio fisico allestivo interno: un'area pensata per i dipendenti e finalizzata alla sensibilizzazione di tutto il personale al contrasto alla violenza contro le donne. In tale spazio, sono stati affissi alcuni arazzi (Associazione Viva Vittoria), realizzati da tantissime donne di Asiago, in memoria delle vittime di violenza di genere;
- l'istituzione di momenti ed eventi interni dedicati sul tema della lotta alla **violenza di genere**;
- l'affissione di nove schermi in produzione e negli uffici, dove ogni giorno c'è una rassegna di **comunicazione interna** in cui si invita all'uso ed utilizzo di un **linguaggio inclusivo** e si crea cultura, engagement ed informazione attraverso testi ed immagini;
- la realizzazione del progetto "**Openable**" sul sito web aziendale che mira ad abbattere tutte le **barriere digitali** e garantire **pari opportunità** nell'accesso alle informazioni;
- l'organizzazione di **eventi teatrali e culturali** specifici e tematici, come lo spettacolo "Controcorrente" del 22/11/2025, una storia di tredici donne che hanno dovuto combattere contro i tempi per affermare la propria voce, le proprie idee ed affermarsi nella Società;
- l'adesione e la sponsorizzazione di realtà selezionate sul territorio che hanno come missione precisa quella di garantire l'**inclusione sociale**, in tutte le sue forme, come:

- I progetti "**I Sogni di Happy**" e la "**Banca del Tempo**" de "**i Bambini delle Fate**": una bellissima storia di amicizia inclusiva in cui gli studenti del territorio trascorrono le loro giornate con ragazzi con disabilità;
- Il progetto "**Ricrearti**" per i progetti di riuso creativo di scarti industriali. Attraverso l'arte del riuso creativo, questo progetto mira a dare vita a nuovi oggetti riutilizzando e trasformando, attraverso la fantasia, materiali di scarto, superando la produzione in serie e sostenendo l'unicità dei prodotti. Vengono coinvolte e sostenute in queste attività diverse associazioni che impiegano le proprie persone con difficoltà, spesso emarginate socialmente, in attività di riuso creativo;
- La **Cooperativa San Matteo di Asiago**, che impiega ogni anno ben 67 ragazzi nella decorazione delle bottiglie che Tecnosystemi dona ai propri agenti e clienti. Ogni pezzo è unico e diverso e rappresenta l'unicità di questi ragazzi.

5.1 Selezione ed assunzione



Punti di forza

- La Direzione Tecnosystemi e le figure preposte alla funzione HR conducono, da sempre, tutto l'iter di ricerca e selezione senza discriminazione alcuna: dalla ricerca sui portali che avviene solo in base alle competenze tecniche specifiche senza considerare nominativi, genere, sesso, nazionalità e religione, fino ai colloqui di selezione e all'intero onboarding, dove non si pongono mai domande su genitorialità, cura dei figli, matrimonio ecc. Il criterio guida è la competenza che permette di seguire tutto l'iter in trasparente oggettività e senza discriminazione alcuna;
- Il cuore del processo di ricerca e selezione è seguito da figure interne con competenza pluriennale che governano tutto il processo e garantiscono in prima persona il rispetto e la tutela dell'inclusione.

Punti di debolezza

- Talune figure operative vengono selezionate e colloquate, in prima fase, dalle agenzie di somministrazione. Questa prima fase esterna, presente solo per alcune posizioni, potrebbe non essere sotto controllo e il/la candidato/a potrebbe sentirsi eventualmente e in qualche modo discriminato (es. domande su figli, gravidanze, ecc) ed associare erroneamente tale comportamento all'azienda cliente dell'agenzia stessa;
- Talvolta vengono coinvolte nei secondi colloqui interni le figure dei responsabili di funzione che, per inesperienza nella gestione dei colloqui o altre motivazioni, potrebbero non essere in linea con l'approccio HR e porre domande non in linea con il protocollo delle risorse umane;
- A causa della saturazione delle figure preposte e a causa della numerosità dei dipendenti da gestire, potrebbe non intervenire un riscontro tempestivo in merito ad una dinamica relazionale non inclusiva (post onboarding).

Per fronteggiare ed eliminare tale area di miglioramento, Tecnosystemi si pone i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo 1	Consolidare partnership con soggetti che agiscono in conformità alla Norma Uni PdR 125:2022
Singole azioni specifiche	Inserire, all'interno degli accordi quadro con le agenzie di somministrazione in sede di rinnovo, qualora non presenti, una clausola specifica avente come oggetto il rispetto dei requisiti previsti dalla Norma Uni PdR 125:2022
Budget	Risorse interne (Tre giornate stimate)
Owner	HR
Tempi di attuazione	Primo semestre 2026
Frequenza di monitoraggio	Annuale
Tipo e target di monitoraggio	100% delle agenzie di somministrazione certificate Uni PdR 125:2022
KPI	Efficacia della comunicazione e degli esiti riscontrati in sede di colloquio in Tecnosystemi

Obiettivo 2	Garantire che le prime linee aziendali siano allineate alla policy interna di ricerca e selezione
Singole azioni specifiche	Pianificare ed erogare una formazione dedicata, da parte dell'HR Manager a tutte le prime linee, con la distribuzione di linee guida e di vademecum che rispettino i valori dell'inclusione, delle pari opportunità e dei criteri di valutazione delle competenze (tecniche e soft skills)
Budget	Risorse interne (80 ore stimate complessive tra la prima formazione e la ripresa pre-colloquio)
Owner	HR Manager
Tempi di attuazione	Entro fine 2026
Frequenza di monitoraggio	Annuale
Tipo e target di monitoraggio	100% allineamento alla policy interna
KPI	Efficacia dell'azione misurata attraverso verifica HR in sede di colloquio

Obiettivo 3	Ottenere riscontri adeguati e tempestivi sulla soddisfazione del/la neoassunto/a per un pronto intervento durante il periodo di inserimento
Singole azioni specifiche	<ul style="list-style-type: none"> • Somministrare questionari di feedback ai neoassunti sui livelli di soddisfazione in merito all'inserimento e al relativo livello di coinvolgimento • Condurre feedback con cadenza trimestrali con i responsabili di funzione
Budget	Risorse interne (stimate 48 ore)
Owner	<ul style="list-style-type: none"> • Talent Acquisition • HR Manager
Tempi di attuazione	<ul style="list-style-type: none"> • Secondo semestre 2026 • Da inizio 2026
Frequenza di monitoraggio	Semestrale
Tipo e target di monitoraggio	90%
KPI	Tasso di sopravvivenza (n° di persone rimaste rispetto ai nuovi assunti del periodo/nuovi assunti del periodo)*100

5.2 Gestione della carriera (promozioni, avanzamenti, opportunità professionali)



Punti di forza

- Costante opportunità di crescita professionale, resa possibile grazie all'implementazione e sviluppo di nuovi processi interni e internalizzazione di competenze/know-how;
- Opportunità di crescita interna che tiene conto di aspetti meritocratici oggettivi.

Punti di debolezza

- Non sempre la comunicazione sulle opportunità di carriera risulta, dal sondaggio erogato, efficace e trasparente.

Per fronteggiare ed eliminare tale area di miglioramento, Tecnosystemi si pone i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo 1	Garantire maggior trasparenza nella comunicazione circa le opportunità di carriera.
Singole azioni specifiche	Publicare sull'area intranet Zucchetti e sulle bacheche aziendali le job position aperte ai fini di agevolare le candidature interne e la preparazione delle competenze relative
Budget	Risorse interne (stimate 40 ore totali)
Owner	HR Manager e Talent Acquisition
Tempi di attuazione	Entro Giugno 2026
Frequenza di monitoraggio	Trimestrale
Tipo e target di monitoraggio	100%
KPI	N° ricerche pubblicate e rese note internamente/totale delle ricerche aperte

5.3 Equità salariale



Punti di forza

- Costante monitoraggio dei livelli di inquadramento rispetto alle mansioni assegnate in riferimento al settore, senza discriminazione tra generi;
- Livelli e retribuzioni in linea con quanto previsto dal Ccnl Metalmeccanica Industria;
- % di divario retributivo in linea con quanto previsto dalla Uni PdR 125:2022;
- Presenza di un piano welfare che rispecchia le esigenze delle varie fasce di genere ed età.

Punti di debolezza

- Non sono chiari gli strumenti per comunicare/riportare eventuali segnalazioni di disparità retributive per genere.

Per fronteggiare ed eliminare tale area di miglioramento, Tecnosystemi si pone i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo 1	Garantire trasparenza nei criteri per la determinazione di benefit/ valutazione
Single azioni specifiche	Publicazione e condivisione della nuova politica retributiva Tecnosystemi
Budget	Risorse interne (una giornata)
Owner	HR Manager
Tempi di attuazione	Febbraio 2026
Frequenza di monitoraggio	Annuale
Tipo e target di monitoraggio	Obiettivo minimo del 2,5 su 4 nelle risposte del sondaggio relative all'equità salariale
KPI	Valore risposte medie delle domande relative all'equità salariale nel sondaggio PdR

Obiettivo 2	Comunicare in modo adeguato gli strumenti e le modalità di segnalazione di eventuali percezioni di disuguaglianza retributiva
Singole azioni specifiche	Ampliamento strumenti a disposizione del personale per eventuali segnalazioni di disparità retributiva, maggior sensibilizzazione sugli strumenti attuali, formazione in Academy sulla corretta lettura del cedolino
Budget	1.580 Euro
Owner	Referente sostenibilità e HR Manager
Tempi di attuazione	Entro Settembre 2026
Frequenza di monitoraggio	Annuale
Tipo e target di monitoraggio	Obiettivo minimo del 2,5 su 4 nelle risposte del sondaggio relative all'equità salariale
KPI	Valore risposte medie delle domande relative all'equità salariale nel sondaggio PdR

5.4 Genitorialità, cura



Punti di forza

- Garanzia di ricoprire la medesima mansione al rientro dalla maternità/paternità;
- Piano welfare utilizzabile a discrezione della neomamma/papà in base alle specifiche esigenze soggettive (es. per pagamento centri estivi, rette nido, acquisto libri di testo, ecc);
- Adeguato coaching al rientro post maternità con mentor specifico;
- Flessibilità in entrata per gestire gli impegni scolastici dei figli;
- Borsa di studio per figli dei dipendenti.

Punti di debolezza

- Mancanza di un programma welfare dedicato alla cura e alla genitorialità.

Per fronteggiare ed eliminare tale area di miglioramento, Tecnosystemi si pone i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo 1	Programma welfare ad hoc per cura e genitorialità
Singole azioni specifiche	<ul style="list-style-type: none"> • Premio nuovi nati dal 2026 • Extra welfare per le spese destinate al pagamento di centri estivi
Budget	10.000 Euro complessivi annui
Owner	Dipartimento HR
Tempi di attuazione	Entro giugno 2026
Frequenza di monitoraggio	Giugno 2026
KPI	Azioni concluse ontime

Obiettivo 2	Favorire l'engagement su base volontaria delle dipendenti in congedo di maternità
Singole azioni specifiche	Pianificare per le dipendenti in congedo di maternità, attività di formazioni specifiche su base volontaria, in coerenza con le esigenze dell'individuo e dell'organizzazione
Budget	Risorse interne (16 ore stimate)
Owner	Talent Acquisition
Tempi di attuazione	Entro Gennaio 2026
Frequenza di monitoraggio	30/01/2026
KPI	Avvenuta comunicazione e pianificazione

Obiettivo 3	Raccogliere le esigenze del personale per attività di caregiver
Singole azioni specifiche	Organizzazione di una survey dedicata per mappare tutte le esigenze del personale e gli strumenti più adeguati
Budget	Risorse interne (stimate due giornate)
Owner	HR e Digital Marketing
Tempi di attuazione	Primo Semestre 2027
Frequenza di monitoraggio	Semestrale
KPI	Completamento survey ed analisi dei risultati (a cui seguirà progetto dedicato e condiviso)

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



- Punti di forza**
- Flessibilità oraria in entrata;
 - Offerta di prestazioni sanitarie, in orario di lavoro, direttamente in azienda, a beneficio della miglior organizzazione vita-lavoro.

- Punti di debolezza**
- Non viene sempre garantita l'organizzazione delle riunioni contemplando anche gli orari part-time;
 - Mancanza di predisposizione di servizi (spesa, ritiro pacchi, lavanderia) per ottimizzare il work life balance (soluzioni indistinte per tutti i target).

Per fronteggiare ed eliminare tale area di miglioramento, Tecnosystemi si pone i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo 1	Predisposizione di ulteriori servizi on the job per una miglior conciliazione vita lavoro
Singole azioni specifiche	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di inserire in Accademy le riunioni svolte consentendo che anche i dipendenti part time possano sentirsi parte dei progetti e relativi avanzamenti • Lavanderia ed hub logistico direttamente sul posto di lavoro
Budget	<ul style="list-style-type: none"> • Risorse interne • Totale destinato 12.630 Euro
Owner	<ul style="list-style-type: none"> • Digital marketing • Talent Acquisition
Tempi di attuazione	Entro fine Marzo 2026
Frequenza di monitoraggio	31 Marzo 2026
KPI	Azioni concluse ontime

5.6 Prevenzione molestie



Punti di forza

- Implementazione del sistema di gestione delle segnalazioni Whistleblowing e formazione relativa a tutto il personale dipendente;
- Impegno annuale e costante dell'Organizzazione in attività specifiche di sensibilizzazione sui temi della violenza, all'interno e all'esterno, anche nei confronti della Comunità territoriale.

Punti di debolezza

- Comunicazione non sempre efficace circa l'utilizzo dello strumento whistleblowing.

Per fronteggiare ed eliminare tale area di miglioramento, Tecnosystemi si pone i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo 1	Migliorare la comunicazione per rendere edotti i dipendenti degli strumenti a tutela dell'inclusione e delle pari opportunità
Singole azioni specifiche	<ul style="list-style-type: none"> • Piano di comunicazione interna specifico con utilizzo schermi presso uffici e plant • Implementare delle pillole formative nell'Academy aziendale
Budget	Risorse interne (tre giornate stimate)
Owner	Digital Marketing
Tempi di attuazione	Fine 2026
Frequenza di monitoraggio	Annuale
KPI	Azioni concluse ontime e andamento miglioramento KPI nel sondaggio 2026 in relazione a quello precedente

Obiettivo 2	Attivazione di un servizio/sportello psicologico esterno all'Organizzazione per diminuire l'eventuale diffidenza ad esporsi nella denuncia
Singole azioni specifiche	Scouting di società di consulenza, richiesta preventivi ed attuazione dell'iniziativa
Budget	15.000 Euro
Owner	Referente Sostenibilità
Tempi di attuazione	Entro fine 2026
KPI	Azioni concluse online.

Obiettivo 3	Promozione di un clima lavorativo basato sulla tolleranza zero
Singole azioni specifiche	Attività formative e di sensibilizzazione rivolte ai primi livelli
Budget	2.000 Euro
Owner	HR Manager
Tempi di attuazione	Entro fine 2026
Frequenza di monitoraggio	Annuale
KPI	Riduzione del 100% degli episodi di abusi e molestie (nel periodo 2025-2027)

CONCLUSIONI

Il Comitato Guida si impegna a mantenere aggiornato il presente piano strategico e a presentare all'organo amministrativo una relazione annuale sullo stato di avanzamento del Piano, i cui dati e informazioni saranno la base per operare la revisione annuale prevista per tutti i documenti di pianificazione, in modo da allineare obiettivi ed azioni, tenendo conto delle diverse condizioni del contesto e delle esigenze e criticità emerse.

Il presente documento si rivolge a tutti gli stakeholders interni ed esterni a Tecnosystemi e la sua diffusione viene garantita attraverso la relativa pubblicazione sul sito web aziendale, oltre che nelle bacheche degli uffici e dei siti produttivi, sulla Intranet Zucchetti, e/o mediante la diffusione controllata a chi, formalmente, ne richiedesse copia.



Tecnosystemi S.p.A. Società Benefit

PLANT 1 – Via dell’Industria, 2/4
PLANT 2 – Via Caduti del Lavoro, 7
PLANT 3 – Via Caduti del Lavoro, 5
Z.I. San Giacomo di Veglia
31029 Vittorio Veneto (Treviso)

Tel +39 0438.500044
info@tecnosystemi.com
C.F. - P. IVA - R.I.TV IT02535780247
Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v.



Lun - Ven 08.30 - 12.30 / 13.30 - 17.30

www.tecnosystemi.com

