POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

PINO BEACH · BAGNO PINO DI BENZI CLAUDIA & C. S.A.S.
Via IV Traversa 285 · 48015 Milano Marittima, Cervia (RA) · P.IVA/C.F. 00431190396

REV. 0 | 01 settembre 2026

IL NOSTRO IMPEGNO

BAGNO PINO DI BENZI CLAUDIA & C. S.A.S. *(di seguito anche Pino Beach)* considera la parità di genere un principio fondamentale della propria cultura organizzativa e un elemento essenziale per garantire dignità, equità, rispetto e pari opportunità a tutte le persone.

L'Organizzazione si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, libero da discriminazioni, stereotipi e pregiudizi, nel quale le differenze siano riconosciute e valorizzate come fattore di crescita e qualità.

La specificità dell'attività dello stabilimento balneare - caratterizzata da stagionalità, lavoro a diretto contatto con il pubblico, collaborazione tra mansioni differenti e maggiore intensità operativa nei periodi di elevata affluenza - richiede particolare attenzione alla qualità delle relazioni, alla correttezza dei comportamenti, alla prevenzione di molestie e discriminazioni e alla tutela della dignità personale, sia nei rapporti interni sia nelle relazioni con clienti, fornitori e altri stakeholder.

PRINCIPI E IMPEGNI

- **Pari opportunità e non discriminazione.** Pino Beach assicura criteri di selezione, inserimento, assegnazione delle mansioni, sviluppo professionale, attribuzione delle responsabilità e trattamento economico fondati sulle competenze, sull'esperienza, sul merito e su requisiti oggettivamente connessi al ruolo, senza discriminazioni dirette o indirette legate al genere. I medesimi principi si applicano alle eventuali proroghe, ai rinnovi e alle assunzioni nelle stagioni successive, sulla base di criteri oggettivi e trasparenti e nel rispetto dei diritti di precedenza previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva applicabile.
- **Empowerment femminile**. L'Organizzazione sostiene concretamente l'empowerment femminile, favorendo la piena espressione delle competenze, l'autonomia professionale, la partecipazione ai processi decisionali e l'accesso delle donne a opportunità di crescita e a ruoli di responsabilità. Pino Beach si impegna a individuare e rimuovere eventuali ostacoli, stereotipi o prassi che possano limitare la valorizzazione professionale del genere meno rappresentato.
- **Equità retributiva.** Pino Beach promuove il principio della equità retributiva per attività di pari valore e monitora eventuali differenze economiche non giustificate, con l'obiettivo di prevenire e ridurre il gender pay gap. Le verifiche retributive utilizzano dati comparabili, tenendo conto delle mansioni, dell’inquadramento, delle ore lavorate e della durata del rapporto, evitando confronti basati esclusivamente sugli importi complessivamente percepiti nella stagione.
- **Valorizzazione del personale stagionale.** I principi di equità, rispetto e pari opportunità sono applicati a tutto il personale, indipendentemente dalla durata del contratto, valorizzando competenze, esperienza, professionalità e contributo individuale all’organizzazione. Le opportunità di crescita riguardano la formazione, lo sviluppo delle competenze e l’accesso a mansioni e responsabilità, anche in occasione di eventuali assunzioni nelle stagioni successive.

- **Genitorialità e conciliazione vita-lavoro.** L'Organizzazione tutela maternità e paternità e garantisce il rispetto dei diritti previsti dalla normativa e dal contratto collettivo applicabile. Favorisce il rientro dopo i congedi nei rapporti di lavoro in essere e assicura che la gravidanza, la genitorialità e la fruizione dei congedi non costituiscano motivo di discriminazione nelle decisioni relative all'impiego e alle successive assunzioni stagionali. Promuove soluzioni di conciliazione attraverso la programmazione dei turni e la valutazione delle esigenze personali e familiari, compatibilmente con l'organizzazione del servizio, ferme restando le tutele di legge e contrattuali.
- **Prevenzione di discriminazioni, molestie e abusi**. Pino Beach adotta un principio di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing, vessazione o intimidazione nel contesto lavorativo, comprese le forme di abuso fisico, verbale, digitale e sessuale, nonché qualsiasi comportamento offensivo o lesivo della dignità e dell'integrità delle persone. L'Organizzazione promuove un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro per tutto il personale, anche stagionale.

ATTUAZIONE DELLA POLITICA

- **Implementazione e mantenimento di un Sistema di Gestione per la parità di genere.** Pino Beach adotta un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme ai principi della UNI/PdR 125:2022, integrando gli obiettivi di parità nelle politiche, nei processi organizzativi e nelle decisioni che riguardano le persone.
- **Istituzione di un Comitato Guida**. È istituito un Comitato Guida per la parità di genere, incaricato di promuovere l'attuazione della presente Politica, sostenerne l'applicazione continua ed efficace, monitorarne i risultati e favorire il miglioramento del sistema.
- **Adozione di un Piano Strategico**. Gli impegni assunti sono tradotti in obiettivi specifici, misurabili e monitorabili, con responsabilità, risorse e azioni definite nelle aree rilevanti per la parità di genere, incluse cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne, equità remunerativa e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
- **Formazione e consapevolezza.** Pino Beach promuove attività di informazione e formazione rivolte alle persone che operano nell'organizzazione, finalizzate a prevenire bias inconsci, stereotipi di genere, discriminazioni e comportamenti inappropriati e a sviluppare una cultura fondata sull'equità e sul rispetto. Le attività sono programmate durante il rapporto di lavoro, con informazione iniziale e formazione tempestiva anche per il personale assunto a stagione iniziata.
- **Monitoraggio e miglioramento**. L'Organizzazione verifica periodicamente l'efficacia delle azioni intraprese e utilizza gli esiti del monitoraggio, delle verifiche interne, delle segnalazioni e delle osservazioni delle parti interessate per individuare opportunità di miglioramento.

SEGNALAZIONI, RISERVATEZZA E TUTELA

Lavoratrici, lavoratori, collaboratori, candidate/i e altri stakeholder possono segnalare comportamenti discriminatori, molestie, abusi o violazioni dei principi di parità di genere attraverso i canali messi a disposizione dall'Organizzazione, rivolgendosi al Comitato Guida per la Parità di Genere secondo le modalità definite nella procedura aziendale per la gestione delle segnalazioni. L'Organizzazione rende conoscibili i canali e le modalità di accesso e ne assicura l'accessibilità anche dopo la conclusione del contratto e nei periodi di chiusura stagionale.

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tutela della persona segnalante. È vietata qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o trattamento sfavorevole nei confronti di chi effettui una segnalazione in buona fede o collabori alla sua gestione.

L'impegno di Pino Beach si estende a tutte le relazioni professionali. Personale, collaboratori, fornitori e partner sono chiamati a contribuire a un ambiente fondato su rispetto, equità, inclusione e valorizzazione delle competenze, con particolare attenzione all'empowerment femminile e alla rimozione degli stereotipi di genere.

DIFFUSIONE, RESPONSABILITÀ E RIESAME

La presente Politica è definita e approvata dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, tenendo conto delle caratteristiche organizzative e della stagionalità dello stabilimento balneare.

È comunicata a tutte le persone che operano per Pino Beach, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata sul sito internet dello stabilimento. La Politica e i canali di segnalazione sono illustrati all'inserimento di ogni lavoratrice e lavoratore, anche in caso di assunzione a stagione iniziata, e richiamati all'avvio di ciascuna nuova stagione lavorativa.

La Direzione sostiene l'attuazione della Politica e mette a disposizione le risorse necessarie. Assicura, con frequenza annuale, il riesame della Politica e del Sistema di Gestione, coinvolgendo il Comitato Guida e le funzioni responsabili e documentandone gli esiti. Il riesame tiene conto dei cambiamenti organizzativi e normativi, dei risultati del monitoraggio, delle verifiche interne e delle segnalazioni ricevute, al fine di individuare le azioni da attuare per garantire la continua adeguatezza ed efficacia del sistema.

Cervia, 01 settembre 2026

BAGNO PINO DI BENZI CLAUDIA & C. S.A.S

La Direzione