

La SQS attesta che l'organizzazione di seguito indicata dispone di un sistema di gestione conforme ai requisiti della base normativa menzionata.

PRINCEPS S.r.l.
Via Donatori del sangue, 10
12026 Piasco (CN)
Italia

Ulteriori siti riportati in appendice

Campo di applicazione

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativo alle attività di commercio all'ingrosso ed al dettaglio di prodotti parafarmaceutici, integratori alimentari, dispositivi medici, alimenti a fini medici speciali, cosmetici, farmaci e prodotti senza obbligo di prescrizione medica

Base normativa

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

No. di reg. H70257
Pagina 1 di 2

Validità 28. 12. 2023 – 27. 12. 2026
Emissione 28. 12. 2023



SGQ 148A
Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements



sqs.ch


A. Grisard, Presidente SQS


F. Müller, CEO SQS

Associazione Svizzera per Sistemi di Qualità e di Management (SQS)
Bernstrasse 103, 3052 Zollikofen, Svizzera



Member of



PRINCEPS S.r.l.
Via Donatori del sangue, 10
12026 Piasco (CN)
Italia

<i>Sede centrale</i>	<i>Campo di applicazione</i>	<i>Norma / Revisione</i>	<i>No. di reg.</i>	<i>Validità</i>
PRINCEPS S.r.l. Via Donatori del sangue, 10 12026 Piasco (CN) Italia	Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativo alle attività di commercio all'ingrosso ed al dettaglio di prodotti parafarmaceutici, integratori alimentari, dispositivi medici, alimenti a fini medici speciali, cosmetici, farmaci e prodotti senza obbligo di prescrizione medica	UNI/PdR 125:2022	H70257	28.12.2023 27.12.2026
<i>Siti</i>	<i>Campo di applicazione</i>	<i>Norma / Revisione</i>	<i>No. di reg.</i>	<i>Validità</i>
PRINCEPS S.r.l. Via Vittorio Emanuele II, 11 12036 Revello (CN) Italia	Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativo alle attività di commercio all'ingrosso ed al dettaglio di prodotti parafarmaceutici, integratori alimentari, dispositivi medici, alimenti a fini medici speciali, cosmetici, farmaci e prodotti senza obbligo di prescrizione medica	UNI/PdR 125:2022	H70257	28.12.2023 27.12.2026

No. di reg. H70257
 Pagina 2 di 2

Validità 28.12.2023–27.12.2026
 Emissione 28.12.2023



SGQ 148A
 Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC
 Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements

A. Grisard
 A. Grisard, Presidente SQS

F. Müller
 F. Müller, CEO SQS



sqs.ch

Associazione Svizzera per Sistemi di Qualità e di Management (SQS)
 Bernstrasse 103, 3052 Zollikofen, Svizzera



POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

La Direzione Princeps Srl da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze dell'impresa attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma cercando di favorire relazione e rapporti commerciali con aziende e professionisti altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, ha deciso di istituire ed implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

La Direzione Princeps Srl, in collaborazione con il Comitato Guida (altrimenti denominato *Comitato della Parità*), ha deciso quindi di adottare una politica che si proponga di valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Per quanto sopra esposto la Direzione Princeps Srl:

- si impegna a garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- si impegna a offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale di ogni dipendente con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale;
- si impegna concretamente nel welfare familiare del proprio personale sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- si impegna a formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti alla parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing;
- si impegna a comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La Direzione Princeps Srl si impegna inoltre affinché la presente politica sia:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Al fine di perseguire la propria politica inerente la parità di genere la Direzione Princeps Srl, in collaborazione con il Comitato della Parità di Genere, ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- Governance: attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- Processi HR: attuazione di processi in ambito HR, relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Piasco, 3 ottobre 2023

Firma
PRINCEPS S.R.L.

