

	ESTRATTO DEL RIESAME DELLA DIREZIONE		N. MD-011-003
			Rev. 0
			Pag. 1 di 6
Preparato Responsabile sistema integrato	Approvato Direzione		Emesso 01/09/2023

Pasiano di Pordenone, 10/02/2025

1 PREMESSA

Trattasi del primo riesame della Direzione di L.A.P.M. S.r.l. del **Sistema di gestione per la Parità di genere** implementato secondo i requisiti dello Standard Uni Pdr 125/2022.

Ha l'obiettivo di **fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da L.A.P.M. S.r.l. e di comunicare a tutte le parti interessate, in maniera chiara e trasparente, i risultati ottenuti nell'ambito della parità di genere**; fornisce inoltre una breve descrizione circa obiettivi e iniziative future dell'Organizzazione, puntualmente definite nel MD-010-010 Piano strategico per la parità di genere.

Ha una periodicità di redazione **annuale** e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della nostra Organizzazione nel campo della parità di genere. È elaborato dal CUG (Comitato Unico di Garanzia), in conformità con i requisiti della norma Uni Pdr 125/2022 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

2 CONSIDERAZIONI GENERALI

L.A.P.M. S.r.l. si è dotata di un sistema di gestione per la Parità di genere conforme alla norma Uni Pdr 125/2022.

Tale sistema di gestione è stato sottoposto ad un audit completo da parte di consulenti esterni nel mese di gennaio 2025.

L.A.P.M. S.r.l. si è impegnata a rispettare tutti i requisiti di parità di genere dettati dalla norma Uni Pdr 125/2022 e supportati da normative cogenti. Si è impegnata inoltre a considerare il **miglioramento continuo** come principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti Pdr 125. Gli obiettivi posti (e di conseguenza i relativi indicatori monitorati) nascono da una presa di coscienza delle problematiche riscontrate o possibili nel settore di riferimento e dalla consapevolezza che un sistema di gestione corretto possa aiutare a risolvere o migliorare tali criticità.

3 PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

3.1 Struttura organizzativa e responsabilità

La Direzione, sulla base del documento "**Manuale organizzativo**", ha definito le risorse in correlazione con le funzioni che devono svolgere. La struttura organizzativa è raffigurata nell'**Organigramma funzionale MD-010-002** aggiornato in data 11.11.2024 (rev. 5), mentre i ruoli assegnati a ciascun dipendente sono riassunti nel **MD-040-001 Elenco Dipendenti** gestito mediante programma gestionale **Arxiv** e costantemente aggiornato. Per la Parità di genere ci si avvale del CUG, come descritto al punto 4.1 del presente verbale di riesame, organismo i cui scopi, responsabilità e modalità di funzionamento sono descritte in apposito **Regolamento (ST-040-003)**. Per quanto attiene, infine, ai ruoli riguardanti il servizio Salute e Sicurezza, è presente apposito **organigramma (MD-010-001)** aggiornato in data 16/09/2024 (rev.4).

3.2 Descrizione dell'azienda

L.A.P.M. Srl è leader europeo nella **produzione e verniciatura di ante laccate e componenti per l'industria del mobile**, una leadership costruita sulla Qualità, sull'impiego delle migliori tecnologie oggi disponibili sul mercato e fondata su tradizioni e valori solidi. Oltre il 99% del fatturato proviene dal mercato internazionale, in particolare da Germania, Danimarca e Inghilterra; l'azienda è oggi commercialmente impegnata nell'apertura di nuovi mercati in ambito internazionale.

L.a.p.m. dispone di **3 stabilimenti**, che occupano una superficie di **24.000 mq** con una capacità produttiva di **5.000.000 di ante all'anno** e **110 persone** che ogni giorno concorrono all'obiettivo di produrre eccellenza.

	ESTRATTO DEL RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MD-011-003
		Rev. 0
		Pag. 2 di 6

Ad oggi l'azienda è certificata secondo gli schemi SA 8000, ISO 9001, ISO 14001 e aderisce agli standard FSC-PEFC. Inoltre, si è dotata di un modello organizzativo ex-D.Lgs 231 e di relativo Organismo di vigilanza. Sono in fase di implementazione i sistemi ISO 50001 e ISO 45001.

4 REQUISITI PER LA PARITÀ DI GENERE

4.1.1 Selezione ed assunzione (recruiting) e gestione della carriera – (Requisiti 6.3.2.1 e 6.3.2.2 Pdr 125)

Di seguito si riportano i kpi definiti per il monitoraggio di questo tema:

N.	Indicatore	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Obiettivo 2026	Azione di Miglioramento
M_567	Discriminazione: percentuale di donne sul totale dei dipendenti	48%	48,6%	50%	50%	
M_568	Discriminazione: percentuale stranieri sul totale dei dipendenti	Solo monitoraggio	49,8%	50%	50%	
M_691	Percentuale di promozioni sul totale dipendenti	Solo monitoraggio	15,5%	20%	25%	
M_692	Percentuale di donne promosse sul totale dipendenti donne presenti inizio mese	Solo monitoraggio	20%	25%	30%	
M_693	Percentuale turnover medio	Solo monitoraggio	20%	19%	18%	
M_694	Percentuale donne assunte sul totale degli assunti	Solo monitoraggio	12,5%	13%	15%	
M_695	Percentuale donne dimesse sul totale dei dipendenti dimessi	Solo monitoraggio	14,3%	13%	12%	
M_696	Tasso di turnover positivo generale	Solo monitoraggio	7,3%	8%	9%	
M_697	Tasso di turnover positivo femminile	Solo monitoraggio	1,8%	2,5%	3%	
M_698	Tasso di turnover positivo maschile	Solo monitoraggio	12,7%	13,5%	14%	
M_699	Tasso di turnover negativo generale	Solo monitoraggio	12,7%	11%	10%	
M_700	Tasso di turnover negativo femminile	Solo monitoraggio	3,6%	2%	1%	
M_701	Tasso di turnover negativo maschile	Solo monitoraggio	21,8%	20%	18%	
M_702	Tasso di turnover negativo generale	Solo monitoraggio	57,1%	50%	30%	
M_703	Tasso di compensazione del turnover femminile	Solo monitoraggio	50%	50%	50%	
M_704	Tasso di compensazione del turnover maschile	Solo monitoraggio	58,3%	50%	50%	

N.	Indicatore	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Obiettivo 2026	Azione di Miglioramento
M_569	Discriminazione: percentuale disabili sul totale dei dipendenti	5%	5,3%	Attualmente non definibile	Attualmente non definibile	

	ESTRATTO DEL RIESAME DELLA DIREZIONE					N. MD-011-003
						Rev. 0
						Pag. 3 di 6

4.1.2 Equità salariale - (Requisito 6.3.2.3 Pdr 125)

Di seguito si riportano i kpi definiti per il monitoraggio di questo tema:

N.	Indicatore	Obiettivo minimo 2024	Valore 2024	Obiettivo minimo 2025	Obiettivo minimo 2026	Azione di Miglioramento
M_580	Retribuzione: Importo della retribuzione minima netta erogata nel mese (rif. ai contratti a tempo pieno)	1.302*	1.489	1.360	1.420	Termine della cassa integrazione, interventi per eliminare disallineamenti retributivi. A.M. N.18/2024

*Valore minimo calcolato IQNet € 1.102,30

4.1.3 Genitorialità, cura - (Requisito 6.3.2.4 Pdr 125)

Di seguito si riportano i kpi definiti per il monitoraggio di questo tema:

N.	Indicatore	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Obiettivo 2026	Azione di Miglioramento
M_563	Numero dipendenti con contratto part time	Solo monitoraggio	9			
M_688	Numero dipendenti donne in congedo parentale	Solo monitoraggio	1	Solo monitoraggio	Solo monitoraggio	
M_689	Numero dipendenti uomini in congedo parentale	Solo monitoraggio	4	Solo monitoraggio	Solo monitoraggio	

4.1.4 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) - (Requisito 6.3.2.5 Pdr 125)

Di seguito si riportano i kpi definiti per il monitoraggio di questo tema:

N.	Indicatore	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Obiettivo 2026	Azione di Miglioramento
M_563	Numero dipendenti con contratto part time	Solo monitoraggio	9			
M_688	Numero dipendenti donne in congedo parentale	Solo monitoraggio	1	Solo monitoraggio	Solo monitoraggio	
M_689	Numero dipendenti uomini in congedo parentale	Solo monitoraggio	4	Solo monitoraggio	Solo monitoraggio	

4.1.5 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro - (Requisito 6.3.2.6 Pdr 125)

N.	Indicatore	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Obiettivo 2026	Azione di Miglioramento
M_582	Numero di segnalazioni ricevute	Solo monitoraggio	2	Solo monitoraggio	Solo monitoraggio	

	ESTRATTO DEL RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MD-011-003
		Rev. 0
		Pag. 4 di 6

4.2 Sistema di gestione (Requisito 6.4 Pdr 125)

4.2.1 Gestione della documentazione

Al fine di gestire in modo corretto ed efficace i vari processi e di garantire l'attenzione ed il rispetto, dei requisiti posti dalla Uni Pdr 125 in ogni fase della vita aziendale, LAPM ha sviluppato procedure, istruzioni operative, specifiche tecniche e moduli e li ha condivisi con la popolazione interessata mediante canali comunicativi diversi, quali: nuova piattaforma ARXIVAR, portale aziendale, bacheche riorganizzate e revisionate in funzione delle diverse tipologie di documenti, informazioni e comunicazioni.

In particolare, l'elenco della documentazione approntata è disponibile sulla piattaforma ARXIVAR, in modo che il Responsabile del Sistema Integrato e il CUG possano periodicamente verificare l'aggiornamento di tutti i documenti implementati e utilizzare gli opportuni moduli di registrazione necessari al monitoraggio degli aspetti salienti del sistema.

È stato altresì implementato un sistema per il controllo dei documenti di origine esterna, elencati nell'apposito modulo **MD-030-002 Gestione dei documenti esterni**.

4.2.2 Conformità legislativa

La Responsabile del SGPG, in collaborazione con il Responsabile del Sistema Integrato e il Responsabile del Sistema di Salute e Sicurezza ha:

- Identificato le prescrizioni legali e di altro tipo applicabili all'organizzazione in materia di parità di genere.
- Interpretato i testi normativi e divulgato i contenuti alle figure interessate, anche con l'ausilio di esperti esterni.
- Provveduto alla tenuta sotto controllo dello stato di aggiornamento di norme, regolamenti e altre prescrizioni applicabili in ambito parità di genere, mantenendo aggiornato il modulo **MD-030-002 Gestione dei documenti esterni**.

4.2.3 Monitoraggio degli indicatori

Per poter accedere alla fase di certificazione del proprio Sistema di gestione per la parità di genere, L.a.p.m. ha elaborato un apposito strumento nel quale sono raccolti i risultati degli indicatori richiesti dalla Uni Pdr 125. Al momento della sua prima compilazione, a inizio 2024, il punteggio globale era pari a 41,3%. Al termine dell'ultima analisi, effettuata lo scorso mese di gennaio, tale punteggio ha raggiunto il 69,5%.

Oltre a ciò, la **PR-010 "Pianificazione strategica"** descrive le modalità per la definizione e il monitoraggio di altri indicatori ritenuti significativi per il Sistema di gestione per la parità di genere, come ad esempio quelli relativi al turn-over. Tali indicatori sono registrati nell'apposito modulo **MD-010-020 "Indicatori"** e i risultati sono discussi nel presente Riesame e commentati nei paragrafi pertinenti ai rispettivi requisiti.

La Responsabile del SGPG si occupa della raccolta dei dati e del monitoraggio degli indicatori, condividendo opportunamente i risultati emersi con il CUG e con le altre figure eventualmente interessate.

4.2.4 Comunicazione interna ed esterna

L.a.p.m. ha recentemente introdotto un Piano della comunicazione (**MD-020-001 emesso in data 16/12/2024** per l'anno 2025) e istituito il ruolo di Referente interno per la comunicazione, che ha la responsabilità di strutturare, secondo le esigenze aziendali e i requisiti cogenti, una idonea programmazione delle azioni comunicative interne ed esterne.

Ai fini dell'attuazione della Politica per la parità di genere, in particolare, tale piano tiene conto degli elementi di seguito descritti:

Comunicazione interna

Apposita formazione a tutto il personale sui principi e le procedure del SGPG:

	ESTRATTO DEL RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MD-011-003
		Rev. 0
		Pag. 5 di 6

Venerdì 07/02/2025 è stata condotta una prima formazione al personale appartenente a CUG, prime linee ed uffici; nella settimana successiva è stata condotta formazione sulla parità di genere a tutto il personale della produzione, suddiviso per stabilimento.

Alla formazione, in tutti i gruppi, è seguito test di valutazione dell'efficacia, per la verifica della comprensione dei principali temi legati alla parità di genere.

Particolare attenzione viene prestata alle differenze culturali e linguistiche: ove necessario, la formazione e la documentazione di sistema è erogata in lingue diverse dall'italiano per agevolarne la comprensione da parte del personale non di madrelingua italiana. Il responsabile sistema gestione parità di genere è a disposizione del personale per fornire ogni chiarimento ulteriore.

Il personale ha inoltre accesso a un'area riservata sul portale HR: anche qui, in una sorta di bacheca virtuale, essi hanno la possibilità di consultare la principale documentazione del sistema anche da remoto.

Comunicazione esterna

Come detto in precedenza, L.A.P.M. S.r.l. ha redatto e implementato operativamente procedure finalizzate a comunicare a tutte le parti interessate, siano esse interne od esterne all'Organizzazione, i dati e le informazioni circa la propria aderenza alla norma Uni Pdr 125, inclusi i risultati del Riesame della direzione e le attività di sorveglianza.

Le modalità ad oggi utilizzate per il coinvolgimento degli stakeholders sono:

- pubblicazioni sul sito web;
- presentazione diretta (via mail / di persona) del progetto Pdr 125;
- affissione di documentazione sulla bacheca aziendale;
- formazione al personale.

Oltre a questo, L.A.P.M. S.r.l. si impegna a dare la propria disponibilità alle parti interessate che intendano verificare di persona la conformità ai requisiti della norma Pdr 125: ad oggi nessuno ha manifestato tale esigenza, ma, qualora dovesse accadere, l'Organizzazione metterà a disposizione per presa visione la documentazione attestante il mantenimento del sistema.

Per quanto concerne la verifica da parte dell'Ente di certificazione, prevista per il 17 e 25 febbraio p.v., la Direzione e il CUG si impegneranno a sottoporre tutta la documentazione necessaria, cartacea o informatica, agli auditor per l'attestazione della conformità del sistema alla norma Uni Pdr 125/2022.

Nei confronti dell'esterno, è stata pubblicata sul sito internet istituzionale la Politica Integrata (comprendente la Politica per la parità di genere) e verrà pubblicato il presente Riesame della Direzione.

4.2.5 Audit interni

Sulla base di quanto definito dalla **PR-180 "Audit interni"**, l'azienda pianifica e conduce periodicamente degli audit su tutti i processi di sistema quale ulteriore strumento di monitoraggio e verifica dell'efficacia dello stesso; gli esiti emersi a seguito di audit interni, volti a verificare puntualmente la rispondenza del sistema di gestione implementato ai singoli punti della norma Uni Pdr 125, costituiscono input al presente riesame.

Lo scorso mese di gennaio, è stato svolto un ciclo completo di audit del sistema da parte di una professionista esterna opportunamente selezionata. Gli esiti dell'audit sono stati gestiti mediante la modulistica di sistema (**MD-180-008**), nella quale sono state definite le azioni correttive da attuare. L'esito dell'audit, che ha confermato l'idoneità e l'attuazione del sistema, ha messo in luce alcuni spunti per il miglioramento della sua adeguatezza.

La Direzione e il CUG valutano positivamente il contributo apportato dal processo di audit che verrà ripetuto entro il 31.01.2026 dopo appropriata programmazione.

4.2.6 Gestione delle situazioni non conformi

Il dato del Kpi sotto riportato fa riferimento a segnalazioni concernenti l'ambito SA8000, relativamente ai requisiti dell'orario di lavoro e all'utilizzo di una comunicazione non appropriata rispetto ai principi condivisi.

	ESTRATTO DEL RIESAME DELLA DIREZIONE	N. MD-011-003
		Rev. 0
		Pag. 6 di 6

N.	Indicatore	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Obiettivo 2026	Azione di Miglioramento
M_582	Numero di segnalazioni ricevute	Solo monitoraggio	2	Solo monitoraggio	Solo monitoraggio	

5 CONCLUSIONI

L'Azienda, dacché ha iniziato il percorso di adesione allo standard Uni Pdr 125, ha gestito con attenzione, documentandoli, i processi e le attività connesse ai requisiti della norma, individuando, in alcuni casi, azioni di miglioramento e azioni correttive e identificando gli obiettivi di miglioramento del sistema per il triennio 2024-2026.

Si ritiene che il sistema, seppur di recente implementazione, rappresenti un buon punto di partenza per la diffusione della cultura per la parità di genere. L'Azienda si sta impegnando nella diffusione dei suoi principali contenuti a tutta la popolazione aziendale e prevede di approfondire, via via, le varie tematiche rilevanti per la diffusione della cultura di parità.