



POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

Fondata nel 2014 con l'obiettivo di rivoluzionare il mondo del gelato, della pasticceria e delle preparazioni dolciarie. Grazie alla passione e all'esperienza pluri-generazionale dei suoi soci fondatori, in particolare della famiglia Branciaroli, già fondatrice di Panna Elena e di altri brand storici del settore, sono nati prodotti altamente innovativi e di eccezionale qualità.

La produzione è fondata su un processo di produzione innovativo, coperto da brevetto Europeo, che consente di ottenere un prodotto finale preservato nelle sue qualità organolettiche, perché non alterate dagli shock termici tipici dei normali impianti UHT.

La combinazione dell'accurata scelta di ingredienti freschi e di altissima qualità e del processo produttivo che tratta delicatamente la materia prima ha consentito a Pascal srl di sviluppare e proporre prodotti UHT a lunga conservazione altamente versatili, in grado di prestarsi ad impieghi e trasformazioni dall'alto valore aggiunto.

L'elevata qualità delle materie prime, tutte provenienti dalla filiera corta italiana e prevalentemente dal territorio piemontese, sono accuratamente selezionate. La scelta del latte fresco locale, proveniente da un raggio di 40 km dall'impianto produttivo, ne garantisce l'impareggiabile freschezza al momento della lavorazione.

Pascal fonda la propria crescita sulla convinzione che la diversità costituisca un valore essenziale, capace di generare innovazione, equilibrio e sviluppo in un sistema economico e sociale in costante evoluzione. In questa prospettiva, l'organizzazione considera inclusione, parità di genere, integrazione e non discriminazione principi imprescindibili da applicare sia all'interno della propria struttura sia nei rapporti con clienti, lavoratori e partner.

In linea con tali principi e con la propria visione strategica, Pascal ha adottato un Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022, adottando una Politica per la Parità di Genere che formalizza l'impegno concreto dell'azienda nel promuovere l'uguaglianza di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Pascal orienta le proprie azioni secondo i seguenti principi operativi:

- Parità di accesso e sviluppo professionale: assicurare pari opportunità di crescita e di carriera, inclusa la partecipazione ai ruoli decisionali e manageriali, basandosi esclusivamente su competenze, esperienze e merito.
- Equità retributiva: garantire trattamenti economici coerenti e trasparenti, impegnandosi a eliminare eventuali divari retributivi di genere.
- Benessere e conciliazione vita-lavoro: promuovere politiche di welfare e flessibilità organizzativa che favoriscano l'equilibrio tra vita personale e professionale, anche attraverso modalità di lavoro agile e orari adattabili.
- Formazione e sensibilizzazione: diffondere una cultura inclusiva e rispettosa, attraverso percorsi formativi dedicati al linguaggio equo, alla prevenzione di stereotipi, discriminazioni, molestie e mobbing.
- Comunicazione e trasparenza: rendere note, dentro e fuori l'organizzazione, le iniziative e i risultati conseguiti a sostegno della parità di genere.

- Prevenzione e tutela: predisporre strumenti efficaci per individuare, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione o comportamento lesivo della dignità delle persone.

Per assicurare la piena efficacia della presente politica, Pascal si impegna a:

- diffonderla a tutte le parti interessate, interne ed esterne all'organizzazione;
- promuovere percorsi formativi dedicati al personale e al management;
- verificarne l'efficacia attraverso un monitoraggio costante e aggiornamenti periodici in base ai risultati e al contesto di riferimento;
- nominare una figura responsabile con competenze specifiche in materia organizzativa e di parità di genere, incaricata del coordinamento delle attività previste.

Per tradurre in pratica i propri obiettivi, Pascal elaborerà un piano strategico e un modello di gestione volto a mantenere nel tempo i requisiti richiesti dalla norma, monitorando i progressi tramite specifici KPI individuati in coerenza con le sei aree tematiche della UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze, libero da stereotipi e pregiudizi, anche inconsapevoli.
- Governance: definizione di presidi organizzativi adeguati, garanzia della rappresentanza di genere negli organi decisionali e adozione di processi per individuare e correggere situazioni di non inclusione.
- Processi HR: applicazione di procedure ispirate ai principi di equità e inclusione in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'assunzione alla cessazione.
- Crescita e inclusione femminile: creazione di percorsi di sviluppo professionale neutrali rispetto al genere e accessibili a tutte le persone.
- Equità retributiva: controllo e miglioramento continuo dei processi di definizione delle retribuzioni, benefit e sistemi di welfare.
- Genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche concrete a supporto dei genitori e dei caregiver, per favorire la piena partecipazione al lavoro.

Pascal considera la parità di genere non solo un requisito organizzativo, ma un principio etico e strategico alla base del proprio impegno verso i collaboratori, i clienti, i partner e la collettività.

Con questa Politica, l'azienda riafferma la volontà di contribuire alla costruzione di un futuro più giusto, inclusivo e sostenibile.

Trofarello (TO), 1° ottobre 2025

La Direzione