

Die Firmen **Pizzinini GmbH** und **Pizzinini Mobility GmbH** haben sich verpflichtet, die Werte der Vielfalt, der Integration und der Gleichstellung der Geschlechter durch die Annahme von Unternehmens-, Organisations- und Managementmechanismen zu wahren, die von der Achtung der Rechte, der Freiheit und der Würde der Menschen geprägt sind.

Insbesondere haben die Unternehmen **Pizzinini GmbH** und **Pizzinini Mobility GmbH** ein Managementsystem nach UNI/PdR 125:2022 eingeführt und arbeiten gemäß dieser Norm mit einem Ansatz, der auf Unparteilichkeit beruht. Es wird keine Form von direkter oder indirekter, mehrfacher und miteinander verbundener Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, Gesundheitszustand, ethnische Herkunft, Nationalität, politische Meinungen, soziale Zugehörigkeit und religiösen Glauben zugelassen. Wir fördern die Bedingungen für die Beseitigung kultureller, organisatorischer und materieller Hindernisse, welche die gesamte Entfaltung von Personen und ihre volle Entwicklung innerhalb der Organisation einschränken.

Die **Pizzinini GmbH** und **Pizzinini Mobility GmbH** bewahren den Wert ihres Personals und fördern den Schutz seiner psychophysischen, moralischen und kulturellen Integrität durch Arbeitsbedingungen, die die Würde des Einzelnen und die Verhaltensregeln respektieren.

Der Arbeitsmarkt, vor allem im Bereich der Busfahrer, ist derzeit sehr stark männlich geprägt. Mit der Einführung des Managementsystems nach UNI/PdR 125:2022 versuchen wir einen aktiven Beitrag zu leisten, um die herrschende kulturelle Meinung aufzubrechen und so den Anteil an Frauen in diesem Sektor zu stärken. Dies wird durch aktive Maßnahmen unterstützt.

La **Pizzinini srl** e la **Pizzinini Mobility srl** sono impegnate nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.

In particolare, le aziende **Pizzinini srl** e la **Pizzinini Mobility srl** si sono dotate di un sistema di gestione UNI/PdR 125:2022 e operano secondo questa norma attraverso un approccio basato sull'imparzialità. Non vengono ammesse alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuoviamo inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Le aziende **Pizzinini srl** e **Pizzinini Mobility srl** preservano il valore del proprio personale e ne promuovono la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

Il mercato del lavoro, in particolare nel settore degli autisti di autobus, è attualmente molto dominato dagli uomini. Con l'introduzione del sistema di gestione in conformità alla norma UNI/PdR 125:2022, stiamo cercando di contribuire attivamente ad abbattere l'opinione culturale prevalente e quindi ad aumentare la percentuale di donne in questo settore. Ciò è supportato da

Die Politik zielt darauf ab, einen klaren Ansatz in Bezug auf Auftrag, Strategien und aktive Praktiken zu entwickeln, um ein kollaboratives, unterstützendes Arbeitsumfeld zu fördern, das für Beiträge aller Mitarbeiter offen ist, um das Vertrauen der Menschen, der Kunden und der Gesellschaft im Allgemeinen zu stärken.

Ziel ist es, die Vielfalt in all ihren Dimensionen zu fördern, um die sich daraus ergebenden Chancen bestmöglich zu nutzen und einen Mehrwert am Arbeitsplatz zu schaffen und gleichzeitig einen Wettbewerbsvorteil in der Wirtschaft zu erlangen. Mit dieser Politik bekräftigen die Unternehmen sein Engagement für die Einhaltung und aktive Verbreitung der Grundsätze, die in den geltenden Rechtsvorschriften, Vertragsbestimmungen und Normen internationaler Referenzorganisationen festgelegt sind:

- Die Agenda 2030 (Sustainable Development Goals - SDGs)
- UN Global Compact und Grundsätze zur Stärkung der Rolle der Frau
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- UN-Übereinkommen über die Rechte der Frau, über die Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, über die Rechte des Kindes und über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die acht Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)
- IAO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung vom Juni 2019

Das Engagement der **Pizzinini GmbH** und **Pizzinini Mobility GmbH**, den Wert der Menschen zu bewahren, damit sich jeder einbezogen fühlt und sein Bestes geben kann, um sich wirklich als Teil der Gesellschaft zu fühlen, wird durch eine

misure attive.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno delle aziende a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 (Sustainable Development Goals -SDG's)
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019

L'impegno della **Pizzinini srl** e della **Pizzinini Mobility srl** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una

Strategie der Personalentwicklung und -verwaltung verkörpert, die in der Lage ist, eine integrative Kultur zu fördern, um die Einzigartigkeit der Menschen und den Zugang zu den gleichen Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung unabhängig von der in der Organisation ausgeübten Funktion zu stärken.

Auf der Ebene des Personalmanagements und der Verwaltung von Barrieren wurden spezifische operative Verfahren eingerichtet, um die relevanten Bereiche unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung zu verwalten.

Auf der Ebene der Kommunikation (Marketing- und Werbeaktivitäten) erklären die Unternehmen **Pizzinini GmbH** und **Pizzinini Mobility GmbH** transparent ihren Willen, die Gleichstellung der Geschlechter zu verfolgen, Vielfalt zu schätzen und die Stärkung der Rolle der Frau zu unterstützen.

Die **Pizzinini GmbH** und **Pizzinini Mobility GmbH** verfolgen eine Politik, die darauf abzielt, die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur intern zu fördern, sondern vor allem durch die Bevorzugung von Beziehungen und Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen, die sich ebenfalls für Vielfalt, Integration und Gleichstellung einsetzen.

Die oberste Leitung hat mit dem Systemmanager eine kompetente Ressource für das Managementsystem gefunden. Darüber hinaus wurde zur Schaffung einer aktiven Gleichstellungspolitik das Gleichstellungskomitee eingerichtet, das sich aus drei Personen zusammensetzt.

Die Angemessenheit wird durch Audits von unabhängigen Dritten gewährleistet.

Diese Politik wird auf unserer Website

strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle barriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di parità di genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) le aziende **Pizzinini srl** e **Pizzinini Mobility srl** dichiarano in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La **Pizzinini srl** e la **Pizzinini Mobility srl** attuano una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

La Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del responsabile del sistema di gestione. Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, viene costituito il comitato per la parità di genere composto da tre persone.

L'adeguatezza è assicurata da verifiche da parte di terzi indipendenti.

La presente politica viene resa disponibile per la

<https://www.pizzinini.it> zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt. consultazione sul sito <https://www.pizzinini.it>.

Brixen, 15.05.2025

Bressanone, 15.05.2025

Der gesetzliche Vertreter / il legale rappresentante



Die Geschäftsleitung / la direzione generale



Pizzinini GmbH und **Pizzinini Mobility GmbH** fördern durch gezielte Maßnahmen die **Diversity & Inclusion** im Unternehmen, um ein stabiles und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die Geschäftsleitung ist sich bewusst, dass die Schaffung eines integrativen Umfelds dazu beiträgt, die Produktivität zu steigern, und die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter aufrecht zu erhalten.

Vielfalt bedeutet nicht nur Unterschiede zwischen Männern und Frauen, sondern auch kulturelle, ethnische, religiöse und persönliche Unterschiede. Eingliederung bedeutet, dass alle Menschen die gleichen Chancen in Bezug auf ihre berufliche und persönliche Entwicklung haben.

Die Unternehmen **Pizzinini GmbH** und **Pizzinini Mobility GmbH** sind sich bewusst, dass die Förderung der Vielfalt eine spezielle Schulung des Personals erfordert, um die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter und die

Pizzinini srl e **Pizzinini Mobility srl** promuovono attraverso delle misure specifiche la **Diversity & Inclusion** (D&I) nell'azienda per creare un ambiente di lavoro stabile e produttivo.

Il Management riconosce che la creazione di un ambiente inclusivo contribuisce ad aumentare la produttività e a mantenere la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti.

Per diversità non si intende solo di differenza tra uomini e donne, ma anche delle differenze culturali, etniche, religiose e personali.

L'inclusione significa garantire che tutte le persone abbiano pari opportunità in termini di carriera e sviluppo personale.

Le aziende **Pizzinini srl** e **Pizzinini Mobility srl** sono coscienti che per promuovere la diversità occorre prevedere una formazione specifica del personale per comprendere l'importanza della parità di genere e

Akzeptanz unterschiedlicher kultureller, ethnischer oder sexueller Orientierungen zu verstehen.

Die Unternehmensleitung ist sich bewusst, dass das Diversity Management auch von den Mitarbeitern verstanden werden muss, damit die auf Integration ausgerichteten Maßnahmen sicherstellen können, dass alle die gleichen Chancen haben.

Die Schaffung eines Umfelds, in dem sich jeder respektiert und geschätzt fühlt, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Förderung der Integration am Arbeitsplatz. Mentoring-Programme können dazu beitragen, dass jeder einzelne Mitarbeiter Zugang zu den gleichen beruflichen Möglichkeiten hat.

Die ständige Überwachung des Erreichten ist von entscheidender Bedeutung im Prozess der Umsetzung der Eingliederung am Arbeitsplatz.

Schritt 1: Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen

Der erste grundlegende Schritt ist die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter.

dell'accettazione delle diverse prospettive culturali, etniche, o dei diversi orientamenti sessuali.

Il management è cosciente che la gestione della diversità deve essere compresa anche da parte dei dipendenti, perché le politiche mirate all'inclusione permettano di garantire che tutti possano avere accesso alle stesse opportunità.

Creare un ambiente in cui ognuno si senta rispettato e apprezzato è essenziale per promuovere l'inclusione sul posto di lavoro. I programmi di mentoring possono aiutare ad assicurarsi che ogni singolo dipendente abbia accesso alle stesse opportunità professionali.

Il monitoraggio costante dei risultati ottenuti è fondamentale nel processo verso l'implementazione dell'inclusione sul posto di lavoro.

Step 1: Formazione e sensibilizzazione dei dipendenti

Il primo passo fondamentale è la formazione e sensibilizzazione delle persone.

Die Ziele müssen klar sein und von allen geteilt werden, und dies kann und muss auch das Engagement von Führungskräften und leitenden Angestellten einschließen: Um zu verstehen, wohin man gehen will, muss man zunächst in sich selbst schauen und klären, was der Ausgangspunkt ist.

Die Ausbildung kann verschiedene Formen annehmen, wie z. B. Online-Kurse, Seminare oder Workshops vor Ort. **Was jedoch wirklich zählt, ist der Inhalt des Bildungsprogramms:** Es soll nicht nur über Fragen der Vielfalt und Integration informieren, sondern ein Umfeld des gegenseitigen Zuhörens schaffen, in dem der Austausch von Ideen und Erfahrungen gefördert wird.

Die Teilnahme an Schulungsprogrammen kann dazu beitragen, dass neue Erkenntnisse gewonnen werden und sich jeder stärker in die Verfolgung der Unternehmensziele, auf die er hinarbeitet, eingebunden fühlt.

Schritt 2: Förderung von Strategien und Verfahren, die auf Eingliederung abzielen

Gli obiettivi devono essere chiari e condivisi, e questo può e deve comportare un impegno anche dei manager e dei piani alti: per capire dove si vuole arrivare, bisogna prima guardarsi dentro, chiarire qual è il punto di partenza.

La formazione può assumere diverse forme, come ad esempio corsi online, seminari in presenza o workshop. **Tuttavia, ciò che conta davvero è il contenuto del programma educativo:** non solo informare sulle tematiche legate alla diversità e inclusione ma creare un ambiente di ascolto reciproco dove si promuove lo scambio di idee ed esperienze.

Partecipare a programmi formativi può aiutare ad acquisire nuovi punti di vista e a far sentire più coinvolti tutti nel perseguimento degli obiettivi organizzativi verso i quali si sta lavorando.

Step 2: promuovere politiche e procedure mirate all'inclusione

Einen weiteren wichtigen Schritt zur Schaffung eines fairen und integrativen Arbeitsumfelds ist die Förderung integrationsorientierter Strategien und Verfahren.

Aus diesem Grund hat das Unternehmen eine Überarbeitung der Auswahlverfahren geplant, um sie objektiver zu gestalten und auf den Kompetenzen der Bewerber aufzubauen. Die Vermeidung von Diskriminierung aufgrund von Alter, Rasse oder Geschlecht ist eine Grundregel bei **Pizzinini GmbH** und **Pizzinini Mobility GmbH**.

Es wird eine transparente und zwischen den Geschlechtern ausgewogene Vergütungspolitik verfolgt. Zu den Maßnahmen gehört auch die Einführung flexibler Elternurlaubsprogramme, die es Eltern (unabhängig von ihrem Geschlecht) ermöglichen, in den ersten Lebensmonaten ihrer Kinder mehr Zeit zur Verfügung zu haben, ohne am Arbeitsplatz benachteiligt zu werden.

Schließlich kann die Förderung von Vielfalt in Teams durch die bewusste Auswahl von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund beim

Un altro passo importante per creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo è la promozione di politiche e procedure orientate all'integrazione.

Per questo l'azienda ha previsto una revisione dei processi di selezione in modo da renderli più oggettivi e basati sulle competenze del candidato. Evitare discriminazioni sulla base dell'età, della razza o del sesso è una regola fondamentale in **Pizzinini srl** e **Pizzinini Mobility srl**.

Viene adottata una politica retributiva trasparente ed equilibrata tra i generi. Le politiche includono anche l'adozione di programmi flessibili di licenza parentale, che permettono ai genitori (indipendentemente dal loro genere) di avere più tempo a disposizione durante i primissimi mesi della vita dei loro figli senza subire penalizzazioni sul lavoro.

Infine, promuovere la diversità nei gruppi attraverso la selezione consapevole di persone provenienti da background diversi può portare nell'azienda stessa

Unternehmen zu einer kulturellen Bereicherung des Unternehmens selbst führen und zum Abbau von sozialen Barrieren in Organisationen beitragen.

Schritt 3: Implementierung von Mentoring-Programmen

Um ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, wurden bei **Pizzinini GmbH** und **Pizzinini Mobility GmbH** Mentorenprogramme für Mitarbeiter eingerichtet. Dieser Ansatz ermöglicht es Menschen mit weniger Erfahrung oder geringerer Repräsentanz innerhalb des Unternehmens, von erfahreneren und einflussreicheren Kollegen zu lernen.

Mentoring kann viele Aspekte abdecken, z. B. technische, zwischenmenschliche und kommunikative Fähigkeiten. Das Hauptziel besteht jedoch darin, Menschen dabei zu helfen, einen Überblick über ihre berufliche Laufbahn zu gewinnen und ihre persönlichen Ziele und jene des Unternehmens zu erreichen.

Mentoring-Programme können unterschiedlich strukturiert sein: Man kann sich zum Beispiel für einen festen Mentor oder für ein Rotationssystem mit

ad un arricchimento culturale oltre che contribuire alla riduzione delle barriere sociali nelle organizzazioni.

Step 3: implementare programmi di mentoring

Per creare un ambiente lavorativo inclusivo e promuovere la parità di genere, nelle aziende **Pizzinini srl** e **Pizzinini Mobility srl** sono stati definiti programmi di mentoring ai dipendenti. Questo approccio permette alle persone con meno esperienza o meno rappresentatività all'interno dell'azienda di apprendere da colleghi più esperti e influenti.

Il mentoring può riguardare molteplici aspetti, come competenze tecniche, relazionali e comunicative. Tuttavia, il suo obiettivo principale consiste nell'aiutare le persone a sviluppare una visione d'insieme sulla loro carriera professionale e a raggiungere i loro obiettivi personali e quelli dell'azienda.

I programmi di mentoring possono essere strutturati in diversi modi: ad esempio, si può optare per un Mentor dedicato oppure per uno schema

verschiedenen Mentoren entscheiden. Diese Programme beziehen alle Hierarchieebenen des Unternehmens mit ein.

Schritt 4: Schaffen eines Umfelds, in dem sich jeder respektiert und wertgeschätzt fühlt

Der Arbeitsplatz muss ein Ort sein, an dem alle Mitarbeiter mit gleichem Respekt behandelt werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse oder sexueller Orientierung.

Zu diesem Zweck verabschieden die Unternehmen **Pizzinini GmbH** und **Pizzinini Mobility GmbH** Antidiskriminierungsrichtlinien und führt Schulungsprogramme zu unbewusster Voreingenommenheit ein. Diese Programme tragen dazu bei, die Belegschaft für die Herausforderungen der Integration und die Notwendigkeit der Förderung der Gleichstellung innerhalb des Unternehmens zu sensibilisieren.

Pizzinini GmbH und **Pizzinini Mobility GmbH** fördern die gegenseitige Wertschätzung unter den Mitarbeitern durch die Schaffung von

rotativo tra mentori differenti. Questi percorsi coinvolgono tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione.

Step 4: creare un ambiente in cui ognuno si senta rispettato e apprezzato

Il posto di lavoro deve essere un luogo dove tutti i dipendenti siano trattati con uguale rispetto, indipendentemente dalla loro età, genere, razza o orientamento sessuale.

Per farlo, le aziende **Pizzinini srl** e **Pizzinini Mobility srl** adottano politiche antidiscriminatorie e istituisce programmi di formazione su pregiudizi inconsci. Questi programmi aiutano a sensibilizzare la forza lavoro sulle sfide dell'inclusione e sulla necessità di promuovere l'uguaglianza all'interno dell'azienda.

Pizzinini srl e **Pizzinini Mobility srl** incoraggiano l'apprezzamento reciproco tra i dipendenti attraverso la creazione di opportunità per collaborazioni

Gelegenheiten zur funktionsübergreifenden Zusammenarbeit und informellen sozialen Momenten außerhalb des Arbeitskontextes. Zum Beispiel können Veranstaltungen wie Firmenessen oder Sportturniere dazu beitragen, positive Beziehungen zwischen Kollegen aufzubauen.

Schritt 5: Überwachung der Ergebnisse

Der letzte - aber nicht weniger wichtige - Schritt betrifft die ständige Bewertung der eigenen Fortschritte, um zu prüfen, ob die durchgeführten Maßnahmen die gewünschten Ergebnisse bringen.

Durch die regelmäßige Überwachung von Schlüsselindikatoren verfügen die **Pizzinini GmbH** und die **Pizzinini Mobility GmbH** über konkrete Daten zu den Veränderungen, die in Bezug auf Inklusion und Geschlechtergleichstellung stattgefunden haben.

Dieser Prozess kann für die Mitarbeiter sehr motivierend sein, da sie so sehen können, wie ihr Beitrag innerhalb des Unternehmens etwas bewirkt.

interfunzionali e momenti sociali informali fuori dal contesto lavorativo. Ad esempio, eventi come cene aziendali o tornei sportivi possono aiutare a costruire relazioni positive tra colleghi.

Step 5: monitorare i risultati

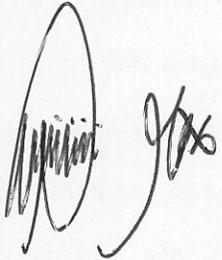
L'ultimo passo – ma non meno importante – riguarda la costante valutazione dei propri progressi, per verificare se le azioni messe in atto stanno portando i risultati desiderati.

Monitorando regolarmente gli indicatori chiave, le aziende **Pizzinini srl** e **Pizzinini Mobility srl** hanno dati concreti sui cambiamenti avvenuti in termini di inclusione e parità di genere.

Questo processo può essere altamente motivante per i dipendenti, poiché permette loro di vedere come il loro contributo sta facendo la differenza all'interno dell'azienda.

Brixen, 15.05.2025

Geschäftsleitung



Bressanone, 15.05.2025

direzione generale

