

Balma S.r.l. nasce e opera nel distretto conciario di Solofra, uno dei poli di eccellenza mondiale nella lavorazione della pelle. Qui sviluppiamo e produciamo abbigliamento e accessori in pelle per brand e professionisti della moda, mantenendo al nostro interno l'intero ciclo produttivo: dalla scelta dei pellami al taglio, dalla cucitura alla confezione finale di ogni capo, interamente Made in Italy.

Il valore di ciò che realizziamo coincide con il valore delle persone che lo realizzano. Il "saper fare" della nostra manifattura è in larga parte custodito e tramandato da donne – confezionatrici, cucitrici, addette alla produzione e agli uffici – e per questo riconosciamo nella **parità di genere** non un adempimento, ma una condizione essenziale per la qualità del nostro lavoro, per la continuità delle competenze artigiane e per la crescita dell'azienda.

Con la presente Politica la Direzione di Balma S.r.l. si impegna ad adottare, attuare e migliorare continuamente un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, nel rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza, del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006) e della contrattazione collettiva applicata (CCNL Pelli e Cuoio – Industria).

I NOSTRI PRINCIPI

- **Uguaglianza.** Riconosciamo a ogni persona pari dignità e pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro – accesso, formazione, retribuzione, carriera, condizioni di lavoro e cessazione – senza alcuna distinzione fondata sul sesso.
- **Non discriminazione.** Rifiutiamo ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata al sesso, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, allo stato civile e di famiglia, alla gravidanza, alla maternità e paternità o alle responsabilità di cura, così come ogni comportamento, linguaggio o prassi che alimenti stereotipi e pregiudizi di genere.
- **Empowerment femminile.** Crediamo che le donne debbano poter esprimere pienamente il proprio talento e contribuire alle decisioni che riguardano l'azienda: sostenerne l'autonomia, la crescita professionale e la leadership è per noi una leva di competitività e di sviluppo del territorio.
- **Merito e rispetto.** Valutiamo le persone per competenze, impegno e risultati, e fondiamo le relazioni di lavoro sul rispetto reciproco, sull'ascolto e sulla collaborazione tra colleghe e colleghi.

I NOSTRI IMPEGNI

- **Cultura e strategia.** Integriamo la parità di genere nelle scelte strategiche dell'azienda attraverso un Piano Strategico con obiettivi, responsabilità, risorse e scadenze definite, e promuoviamo una cultura del rispetto, dell'inclusione e del superamento degli stereotipi, dentro e fuori dal reparto produttivo.
- **Governance.** Affidiamo al Comitato Guida il presidio della presente Politica e del Sistema di Gestione, riesaminiamo almeno annualmente i risultati raggiunti e mettiamo a disposizione un budget dedicato alle azioni per la parità di genere.
- **Selezione e assunzione.** Selezioniamo le persone esclusivamente sulla base di competenze, attitudini ed esperienza, con descrizioni delle mansioni neutre rispetto al genere; nei colloqui non sono ammesse domande su matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura. Favoriamo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e analizziamo le motivazioni di ogni uscita per prevenire l'abbandono, in particolare da parte delle lavoratrici.
- **Crescita e inclusione delle donne.** Valorizziamo l'esperienza artigiana maturata in produzione come base per percorsi di crescita professionale, di formazione tecnica e di accesso a ruoli di responsabilità e di coordinamento, affinché la presenza femminile, oggi prevalente nell'organico, sia rappresentata anche nei ruoli decisionali.
- **Empowerment femminile.** Sosteniamo lo sviluppo delle lavoratrici con formazione tecnica, manageriale e digitale, affiancamento e trasmissione del mestiere tra generazioni, coinvolgimento attivo nelle scelte organizzative e nei progetti di sviluppo prodotto, e riconosciamo e diamo visibilità alle competenze e ai risultati delle donne, anche come modelli di riferimento per le nuove generazioni del distretto.

- **Equità retributiva.** Garantiamo parità di retribuzione per lavoro uguale o di pari valore, applicando criteri oggettivi e trasparenti di inquadramento e di progressione, monitorando periodicamente eventuali differenze retributive tra uomini e donne e orientando le nostre prassi ai principi di trasparenza retributiva della Direttiva (UE) 2023/970 e della relativa normativa nazionale di recepimento.
- **Genitorialità e conciliazione.** Tuteliamo la maternità e la paternità prima, durante e dopo il congedo, sosteniamo la condivisione delle responsabilità di cura anche attraverso la sensibilizzazione sul congedo parentale, e offriamo misure di conciliazione quali la flessibilità dell'orario in ingresso e in uscita e il part-time su richiesta, temporaneo e reversibile.
- **Tolleranza zero verso violenza e molestie.** Non tolleriamo alcuna forma di violenza, molestia – anche sessuale – mobbing o discriminazione, da chiunque provenga, inclusi clienti, fornitori e visitatori. Valutiamo e preveniamo tali rischi in coerenza con la Convenzione ILO n. 190/2019 (L. 4/2021) e con il D.Lgs. 81/2008, formiamo tutto il personale e garantiamo canali di segnalazione, anche anonimi, con la massima riservatezza e la tutela da ogni ritorsione.
- **Comunicazione e filiera.** Utilizziamo un linguaggio inclusivo e rappresentazioni non stereotipate in tutte le comunicazioni interne ed esterne, comprese quelle legate alle collezioni e ai progetti sviluppati per i nostri clienti, e promuoviamo i principi della presente Politica presso fornitori e partner del distretto.

MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO

Il raggiungimento degli impegni è misurato attraverso gli indicatori (KPI) previsti dalla UNI/PdR 125:2022 per ciascuna delle sei aree – cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne, equità remunerativa, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro – verificati mediante audit interni e riesaminati dalla Direzione nella revisione periodica del Sistema, per individuare nuovi obiettivi e azioni di miglioramento.

DIFFUSIONE

La presente Politica è comunicata a tutto il personale, affissa nella bacheca della sede operativa di Solofra, consegnata a ogni nuova risorsa al momento dell'inserimento, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata sul sito web aziendale www.balmasrl.com. Chiunque può segnalare comportamenti non coerenti con i suoi principi attraverso i canali previsti dal Sistema di Gestione.

Solofra, 23/12/2025

L'Amministratore Unico

Ennio Buonanno

BALMA S.r.l.

Via Amatore Sciesa, 2/A

20100 - Milano (MI)

Partita IVA. 12804700966