Campello Motors

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

15/09/2026

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Campello S.p.A., fondata nel 1972, è il punto di riferimento per la mobilità su 2 e 4 ruote nelle province di Venezia e Padova. Nei nostri showroom di Mestre, Padova, Mirano e Monselice è possibile acquistare auto nuove, a km zero e usate multimarca, scegliendo fra oltre 1.000 veicoli in pronta consegna, con particolare attenzione alle auto elettriche e ibride e alle moto e agli scooter elettrici.

Campello è Concessionaria Ufficiale Abarth, Alfa Romeo, FIAT, Jeep, Lancia, Kia, Opel, DS Automobiles, Cenntro, XEV e SWM per la Città Metropolitana di Venezia ed è Concessionaria Ufficiale Lotus, Nissan, XEV e SWM a Padova. Oltre alla vendita di veicoli multimarca, mette a

disposizione della clientela officine specializzate a Mestre, Padova, Mirano e Monselice e un'ampia scelta di veicoli a noleggio.

Al 31/12/2025 l'organico conta 168 persone tra dipendenti e collaboratori (di cui 40 donne), che operano nelle sedi di Mirano (sede legale), Venezia-Mestre, Padova e Monselice.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Campello S.p.A. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Campello S.p.A. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Campello S.p.A., sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Campello S.p.A. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi le diversità e la capacità delle persone;
- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Campello S.p.A. intende promuovere gli obiettivi sopra descritti e per favorirne il raggiungimento dei principi e degli obiettivi ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Campello S.p.A. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Campello S.p.A. sono:

Selezione ed assunzione (Recruitment)

L'Azienda assicura che i processi di selezione e assunzione siano condotti nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione, basandosi esclusivamente sulle competenze, sulle esperienze e sul potenziale delle persone candidate. Ogni fase del processo viene gestita con criteri di trasparenza, oggettività e inclusività.

Gestione della carriera

L'Azienda promuove lo sviluppo professionale di tutte le persone, favorendo pari opportunità di accesso a percorsi di crescita e formazione. Le decisioni in materia di avanzamento di carriera si fondano su criteri meritocratici e su valutazioni oggettive delle competenze e dei risultati conseguiti, senza alcuna distinzione di genere o condizione personale.

Equità salariale

L'Azienda garantisce l'equità retributiva tra donne e uomini, assicurando che a pari ruolo, responsabilità e prestazioni corrisponda una parità di trattamento economico. Le politiche retributive vengono monitorate periodicamente al fine di prevenire e correggere eventuali disallineamenti.

Genitorialità e cura

L'Azienda riconosce il valore sociale della genitorialità e delle responsabilità di cura, promuovendo un contesto lavorativo che ne agevoli la piena conciliazione. Sono favorite misure che sostengono l'accesso ai congedi, la flessibilità organizzativa e il rientro al lavoro, senza alcuna penalizzazione professionale.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-life balance)

L'Azienda si impegna a favorire un equilibrio sostenibile tra vita personale e lavorativa, attraverso strumenti organizzativi e gestionali che supportino la flessibilità, la produttività e il benessere delle persone. Viene promossa una cultura aziendale orientata al rispetto dei tempi individuali e familiari, quale elemento essenziale di motivazione e qualità del lavoro.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Mestre, 15/09/2026