

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

La nostra organizzazione, in coerenza con gli obiettivi della certificazione UNI/PdR 125:2022, si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

La presente politica definisce i principi guida e gli impegni che ci proponiamo di perseguire nel prossimo triennio (2025-2027) per affrontare i gap esistenti e rispondere alle esigenze delle nostre persone.

SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione si impegna a garantire processi di selezione e assunzione privi di discriminazioni, orientati esclusivamente al merito, alle competenze e alla professionalità. Nel prossimo triennio, il nostro obiettivo è:

- Assicurare la neutralità di genere in tutte le fasi della selezione, dall'annuncio al colloquio.
- Implementare un sistema che garantisca che la retribuzione proposta sia legata unicamente al ruolo, alle mansioni e alle responsabilità, e non influenzata dal genere.
- Monitorare e bilanciare la presenza di donne e uomini nell'organico, con particolare attenzione ai ruoli di leadership, dirigenza e con delega di budget.
- Sensibilizzare i recruiter e i manager sui bias di genere, eliminando domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari dai processi di selezione.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione riconosce che il successo economico dipende dal valore e dalla crescita delle nostre persone. Ci impegniamo a sviluppare e promuovere i talenti interni in modo trasparente e basato sul merito, con i seguenti obiettivi per il triennio:

- Promuovere percorsi di carriera accessibili a tutte le persone, garantendo un equilibrio di genere nelle promozioni e nei ruoli di leadership.
- Garantire la trasparenza nei criteri per l'assegnazione di ruoli, mansioni e percorsi di carriera.
- Investire in programmi di formazione e sviluppo che mirino a colmare eventuali gap di genere nelle competenze e nella leadership.
- Monitorare attentamente i dati di turnover e le uscite dall'organizzazione in base al genere, per identificare e affrontare eventuali disparità.
- Sostenere il nostro impegno per la diversità nel Consiglio di amministrazione, mantenendo un obiettivo di almeno 1/3 di rappresentanza femminile.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione si impegna a garantire un'equità salariale a tutti i livelli e a prescindere dal genere. Nel prossimo triennio, ci impegneremo a:

- Assicurare che la retribuzione, i premi e i benefit siano determinati esclusivamente in base al ruolo, alle responsabilità e ai risultati, eliminando ogni possibile disparità di genere.
- Rendere i criteri di retribuzione, premi e benefit trasparenti e accessibili a tutto il personale, tramite un processo documentato e chiaro.
- Istituire un canale formale per le segnalazioni di presunte disparità salariali, garantendo la totale protezione e il non giudizio per chi segnala.
- Analizzare periodicamente le retribuzioni per identificare e correggere eventuali differenziali salariali di genere.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE
MOD-01-D
GENITORIALITÀ E CURA

La nostra organizzazione riconosce l'importanza di supportare la genitorialità e il bilanciamento tra vita lavorativa e familiare. Nel prossimo triennio, ci impegneremo a:

- Introdurre programmi specifici di formazione e reinserimento per i genitori al rientro dal congedo, garantendo un passaggio graduale e supportato.
- Promuovere attivamente la piena fruizione del congedo di paternità, comunicandone i benefici e l'importanza.
- Valutare e implementare nuove iniziative a supporto dei genitori e dei caregiver.
- Assicurare che le esigenze di cura siano pienamente comprese e supportate, eliminando ogni ostacolo alla carriera legato alle responsabilità familiari.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Crediamo che un sano equilibrio tra vita e lavoro sia fondamentale per il benessere dei nostri dipendenti e per la produttività aziendale. Nel prossimo triennio, il nostro impegno sarà:

- Garantire l'accesso a misure di flessibilità, come il part-time, la flessibilità oraria e lo smart working, per tutto il personale e a prescindere dal genere.
- Promuovere una cultura aziendale che rispetti i confini tra vita personale e professionale, al fine di ridurre lo stress legato al lavoro.

PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ha una politica di tolleranza zero verso ogni forma di abuso e molestia. Per garantire un ambiente di lavoro sicuro, ci impegneremo a:

- Identificare e valutare regolarmente i rischi di abusi e molestie, pianificando azioni di prevenzione mirate.
- Mantenere il canale di segnalazione whistleblowing sicuro e protetto, che garantisca l'anonimato e la totale protezione da ritorsioni per chi segnala.
- Implementare protocolli di indagine chiari e trasparenti per analizzare e gestire ogni episodio segnalato.
- Sviluppare una comunicazione interna e un'attività di formazione che promuova una cultura di rispetto, gentilezza e inclusività a tutti i livelli dell'organizzazione.

CONTROLLO DOCUMENTO

Rev.	00
Data di emissione del documento	03.02.2025