

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

### Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment (potenziamento) femminile nelle proprie attività.

L'attenzione dell'organizzazione nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte da UNI PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità;
5. Equità remunerativa;
6. Genitorialità.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo l'organizzazione.

### Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di porre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione e assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità specifici e misurabili, riportati nel piano strategico.

## POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti di seguito illustrati.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti da UNI PdR 125:2022.

### POLITICHE

#### SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, dove ciascun individuo ha pari opportunità di crescita e successo, indipendentemente dal genere.

Riconosce il valore della diversità e cerca di rifletterlo in tutte le nostre pratiche di selezione e assunzione. Tenendo in considerazione la tipologia di attività eseguite maggiormente dagli uomini, la nostra organizzazione si impegna comunque a stabilire obiettivi misurabili per aumentare la presenza delle donne in tutti i livelli dell'organizzazione. Questi obiettivi saranno monitorati regolarmente e saranno parte integrante delle nostre strategie di reclutamento e sviluppo.

I processi di selezione e assunzione saranno basati esclusivamente sulle competenze, sull'esperienza e sulle qualifiche dei candidati, senza discriminazioni di genere, garantendo che ogni fase del processo sia trasparente e che vengano adottate pratiche di selezione inclusive.

#### GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione crede fermamente nell'importanza della parità di genere e nel fornire opportunità di crescita e sviluppo equilibrate per tutti i nostri dipendenti. La nostra politica di gestione della carriera è progettata per garantire un trattamento equo e paritario per uomini e donne in tutte le fasi del percorso professionale.

Le valutazioni delle prestazioni saranno basate esclusivamente sulle competenze, sulle capacità e sui risultati ottenuti da ciascun/a dipendente, senza discriminazioni di genere.

Tutti/e i/le dipendenti saranno valutati/e in modo equo e trasparente, indipendentemente dal genere.

#### EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione si impegna fermamente a garantire la parità di genere anche in termini retributivi. La nostra politica di equità salariale è progettata per eliminare qualsiasi disparità retributiva basata sul genere e assicurare che uomini e donne siano compensati equamente per il loro lavoro.

Sosteniamo la trasparenza salariale e ci impegniamo a garantire che le politiche retributive siano chiare e accessibili a tutti/e i/le dipendenti.

Tutti i dipendenti hanno accesso alle informazioni riguardanti la struttura salariale, i criteri di determinazione dei salari e le modalità di avanzamento retributivo.

#### GENITORIALITÀ e CURA

La nostra organizzazione riconosce l'importanza di sostenere i/le nostri/e dipendenti nel raggiungimento di un sano equilibrio tra lavoro, famiglia e vita personale.

La nostra politica di genitorialità e cura è progettata per promuovere la parità di genere e garantire che uomini e donne abbiano pari opportunità di conciliare le responsabilità familiari con quelle lavorative, contribuendo così al benessere e al successo a lungo termine dell'organizzazione.

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

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.

**FORMAZIONE e SVILUPPO PROFESSIONALE**

La nostra organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo del talento.

Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema di gestione per la parità di genere da parte dell'Alta Direzione, è riesaminata la Politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

Almeno una volta l'anno, e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la Politica per la parità di genere viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate tramite affissione presso gli uffici e, per quanto appropriato, tramite invio della stessa per pubblicazione intranet.

Berzo Inferiore, 01-03-2024

L'Alta Direzione  
*Scalvinoni Mauro*



In coordinamento con il Comitato Guida



Direzione generale  
*Scalvinoni Mario*



Responsabile risorse umane  
*Rizza Andreina*



Responsabile sistema di gestione  
*Tomasoni Alice*