

Risposta Serramenti, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

Da sempre Risposta Serramenti ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi ma è con l'adozione di un sistema interno basato sulle buone pratiche di riferimento relative alle pari opportunità che si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di BIAS anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

Oltre a ciò, Risposta Serramenti si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;

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 per il business che l'organizzazione conduce

L'azienda 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 riporre 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:

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. 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 indicati nel piano strategico.

Carpenedolo, 19/10/2023

La Direzione



**SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- ☐ La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- ☐ I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- ☐ La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- ☐ La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- ☐ I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- ☐ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- ☐ La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

**GESTIONE DELLA CARRIERA**

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- ☐ L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- ☐ La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- ☐ I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- ☐ L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- ☐ La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- ☐ Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- ☐ Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

**EQUITÀ SALARIALE**

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- ☐ La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- ☐ La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- ☐ I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- ☐ A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

**GENITORIALITÀ, CURA**

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ☐ La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento
- ☐ Il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge attraverso comunicazioni/opuscoli
- ☐ I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento colloqui con il responsabile
- ☐ Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive
- ☐ l'erogazione di un premio di maternità rivolto a lavoratori uomini e donne alla nascita del figlio/a.
- ☐ Concessione di un giorno supplementare nell'ambito del congedo di paternità.
- ☐ Coinvolgimento del personale nella GIORNATA DELLE FAMIGLIE, ove i genitori possono portare i propri figli in azienda.

**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. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- ☐ Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- ☐ adottare il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working quando possibile per tutte le funzioni per le quali sia compatibile
- ☐ sottoscrivere accordi individuali, con definizione degli orari per garantire la "no call zone"
- ☐ L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.
- ☐ Mettere a disposizione di tutto il personale spazi comuni dedicati al relax
- ☐ Proporre e coinvolgere tutto il personale in eventi sportivi aziendali

- ☐ Effettuare una Survey periodica dei dipendenti, comprendente anche domande sulla flessibilità-opportunità di conciliazione vita-lavoro.
- ☐ Dare la possibilità alle riunioni di lavoro, di far partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui


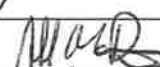
**PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- ☐ Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- ☐ Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- ☐ La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- ☐ La tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- ☐ Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- ☐ Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Carpenedolo 19/10/2023

Comitato per la Parità di Genere  
(COMITATO PDG)

  
  
Alberto Secchi  
Simone Bobbione