

	Politica per la parità di genere	MOD-01-D	Pagina 1 di 4
		Rev. 00	Data: 02-10-2024

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 attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 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 per il business che l'organizzazione conduce.

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 attua interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo come previsto dalla "Dichiarazione di Conoscenza e Impegno" pubblicata sul sito internet aziendale.

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:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, 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 indicati nel piano strategico.

	Politica per la parità di genere	MOD-01-D	Pagina 2 di 4
		Rev. 00	Data: 02-10-2024

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 seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE

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 del personale tiene conto dell'importanza di promuovere una rappresentanza equilibrata tra donne e uomini, compatibilmente con le specificità delle competenze richieste dalle attività aziendali, incoraggiando la partecipazione femminile anche nei settori tradizionalmente meno rappresentati;
- i ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business, 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.

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 di responsabilità all'interno dell'organizzazione mira a favorire un bilanciamento di leadership di genere, promuovendo la crescita professionale e l'accesso delle donne a posizioni strategiche, compatibilmente con la struttura aziendale e le competenze specifiche richieste;
- 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 a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi, ed il benessere deve essere 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 promozioni sono valutate in un'ottica di valorizzazione delle competenze e del merito, con attenzione a promuovere il bilanciamento di genere nei diversi livelli funzionali, compatibilmente con la struttura e le esigenze operative dell'azienda;
- l'impresa si impegna a garantire pari opportunità nella selezione, nello sviluppo professionale e nella nomina a ruoli di responsabilità, assicurando che nessuna discriminazione di genere, esplicita o implicita, ostacoli l'accesso delle donne a posizioni strategiche. A tal fine, adottiamo presidi specifici, tra cui processi di selezione trasparenti,

	Politica per la parità di genere	MOD-01-D	Pagina 3 di 4
		Rev. 00	Data: 02-10-2024

formazione per la riduzione dei bias inconsci e monitoraggio regolare delle pratiche di crescita professionale, per favorire un ambiente equo e inclusivo a tutti i livelli.

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 all'interno dell'organizzazione 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 re-inserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- il supporto per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, come ad esempio opzioni di lavoro flessibili.

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;
- l'organizzazione promuove l'adozione di modalità di lavoro flessibili, come il part-time e la flessibilità degli orari, ove compatibile con le esigenze operative e organizzative. Per le attività di cantiere, dove tali modalità non sono applicabili per natura del lavoro, AZETA si impegna a individuare soluzioni alternative che supportino l'equilibrio tra vita professionale e personale, nel rispetto dei vincoli operativi;
- 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.

ACADEMY ED EVENTI

Nel caso di organizzazione o partecipazione a eventi, convegni, tavole rotonde o altre iniziative pubbliche, AZETA si impegna a promuovere una rappresentanza equa dei generi tra i relatori, garantendo che le diverse prospettive siano valorizzate e contribuendo a un dialogo inclusivo e bilanciato.

Riconosciamo che la diversità di prospettive arricchisce il dibattito e favorisce l'innovazione, e per questo ci impegniamo a garantire una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne.

	Politica per la parità di genere	MOD-01-D	Pagina 4 di 4
		Rev. 00	Data: 02-10-2024

COMUNICAZIONE E MARKETING

L'organizzazione promuove la parità di genere anche nelle attività di comunicazione e marketing, evitando l'utilizzo di stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio attento alle diversità ed inclusivo.

Al tal fine, nelle attività di comunicazione e marketing attivate, persegue la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile.

L'organizzazione coinvolgerà attivamente tutti gli stakeholder, dai/dalle dipendenti ai fornitori, affinché siano partecipi e promotori dei principi di parità di genere, incentivando collaborazioni e buone pratiche anche all'esterno dell'organizzazione.

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.

In sede di revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione, prevista con cadenza annuale, la Politica è riesaminata 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 ed alle proprie parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale, affissione in bacheca e condivisione sulla piattaforma intranet.

Casalpusterlengo, 02/10/2024

L'Alta Direzione
Ghilardelli Ismaele

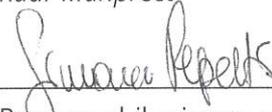
C.FISCALIS P.IVA 02958850961


In coordinamento con il Comitato Guida



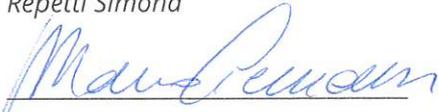
Responsabile comunicazione

Kaur Manpreet



Responsabile risorse umane

Repetti Simona



Responsabile sistema di gestione

Cremonesi Marco

	Dichiarazione di conoscenza e impegno	MOD-05-D	Pagina 1 di 2
		Rev. 00	Data: 02-10-2024

AZETA vuole comunicare alle proprie parti interessate, interne ed esterne, che ha intrapreso il processo volontario di certificazione secondo la prassi di riferimento UNI PdR 125:2022.

La prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 è uno standard internazionale che ha l'obiettivo di fornire linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere attraverso l'adizione e il monitoraggio di specifici KPI.

Richiamando il classico modello di riferimento dei sistemi di gestione, la UNI PdR 125:2022 prevede la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni, per attribuire alle stesse un livello di maturità e misurare gli auspicabili miglioramenti nel tempo.

Per garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, vengono individuate sei aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono una realtà inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni indicatore (KPI) è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione, è previsto il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

AZETA da una prima valutazione interna ha raggiunto un punteggio tale da permettere l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

Nel corso del prossimo anno l'organizzazione intende fare il possibile per diminuire i gap riscontrati.

AZETA invita tutti i suoi stakeholders a porre in essere strumenti e sistemi di gestione la cui azione congiunta sia volta ad avviare quel percorso sistematico di cambiamento culturale nelle organizzazioni e nella società tutta, al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

La presente dichiarazione intende promuovere un'immagine equilibrata e plurale di donne e uomini contrastando gli stereotipi di genere e favorire la conoscenza e la diffusione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere.

Gli stereotipi di genere infatti tendono a condizionare le scelte individuali di uomini e donne e la dimensione etica dell'agire sociale, creando aspettative differenti rispetto ai comportamenti femminili e maschili nella divisione dei ruoli di famiglia, nei percorsi formativi ed educativi, nelle scelte occupazionali, nelle carriere professionali, con ripercussioni anche segreganti nel mondo del lavoro.

Con l'adozione di un sistema di gestione secondo la prassi UNI PdR 125:2022 riteniamo di poter svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di quei cambiamenti culturali necessari a contrastare discriminazioni e pregiudizi legati agli stereotipi di genere, favorendo in tal modo anche il contrasto alla violenza di genere che da essi trae alimento. Pertanto si conviene di individuare nella comunicazione responsabile e nella sensibilizzazione ai nostri stakeholder i principali strumenti che possano contribuire all'abbattimento degli stereotipi di genere e a sviluppare il rispetto delle identità di donne e uomini in modo coerente con l'evoluzione dei ruoli di genere nella società.

È noto come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo, poiché la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una

	Dichiarazione di conoscenza e impegno	MOD-05-D	Pagina 2 di 2
		Rev. 00	Data: 02-10-2024

produttività non inferiore a quella degli uomini, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica.

L'obiettivo della parità di genere ormai assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle linee guida europee, richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza.

Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è quindi necessario per le organizzazioni dotarsi di adeguati strumenti e meccanismi atti a colmare i gap attualmente esistenti nel confronto del lavoro femminile, quali ad esempio:

- ☞ l'adozione di politiche di assunzione e promozione basate sul merito assicurando che le politiche di assunzione e promozione siano basate esclusivamente sulle competenze e il merito dei candidati, senza discriminazione di genere;
- ☞ ridurre i bias di genere nei processi di selezione, ad esempio attraverso la formazione degli intervistatori su tecniche di intervista neutre dal punto di vista di genere;
- ☞ garantire la parità retributiva tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o mansioni simili, conducendo regolarmente analisi comparative delle retribuzioni per identificare e correggere eventuali discrepanze salariali;
- ☞ implementare programmi di mentoring che connettano donne con leader e manager di successo all'interno dell'azienda; fornire opportunità di sviluppo professionale e formazione per aiutare le donne ad avanzare nelle loro carriere;
- ☞ attuare politiche di lavoro flessibili per consentire alle donne di bilanciare meglio le responsabilità familiari e lavorative;
- ☞ creare un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità di genere e promuova il rispetto reciproco; includere la sensibilizzazione di tutti i dipendenti sui temi della parità di genere e la promozione di una cultura del rispetto e dell'uguaglianza;
- ☞ sostenere la presenza di donne nelle posizioni di leadership, come consiglieri delegati, dirigenti e membri dei consigli di amministrazione; ciò può essere realizzato attraverso la promozione interna e la ricerca attiva di candidature femminili qualificate
- ☞ raccogliere dati e monitorare le metriche di parità di genere all'interno dell'azienda, come la rappresentanza delle donne in diverse posizioni e i tassi di assunzione e promozione; questo aiuta a identificare eventuali disparità e a prendere misure correttive appropriate.
- ☞ coinvolgere attivamente gli uomini nella promozione della parità di genere, incoraggiandoli a diventare alleati e sostenitori dell'uguaglianza di genere sia sul posto di lavoro che nella società in generale.
- ☞ collaborare con organizzazioni, enti governativi e altre aziende che si dedicano alla promozione della parità di genere per condividere esperienze, imparare best practice e promuovere cambiamenti su larga scala.

AZETA promuove le pari opportunità anche fuori dal proprio contesto organizzativo e realizza interventi finalizzati che includano attività di comunicazione e coinvolgimento sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione

Casalpusterlengo, 2 Ottobre 2024



Firma dell'Alta Direzione _____