



# PIACENZA GROUP

## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

### INDICE

1. Dichiarazione della politica
2. Obiettivi di Piacenza Group
3. Azioni concrete
  - 3.1 Cultura e strategia
  - 3.2 Governance
  - 3.3 Processi HR
  - 3.4 Opportunità di crescita e inclusione
  - 3.5 Equità remunerative
  - 3.6 Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
4. Approvazione

### **1. DICHIARAZIONE DELLA POLITICA**

Piacenza Group crede nel valore delle persone, affinché ogni dipendente si senta incluso e possa dare il meglio di sé per competenze, esperienza e impegno; a tal fine, essa adotta strategie di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere e migliorare una cultura inclusiva, che valorizzi l'unicità delle persone e la loro crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno della sua organizzazione.

Il Gruppo crede altresì in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Piacenza Group ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022, ed ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, al fine di raggiungere e mantenere una più equa parità di genere.

Per concretizzare il proprio impegno nella diffusione dei temi della parità di genere ed inclusione, Piacenza Group intende valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano all'interno dell'organizzazione e sviluppare l'empowerment femminile nelle attività aziendali e, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, ha costituito un Comitato Guida volto alla gestione e al monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione. Il Comitato Guida, ha quindi definito una Politica per la Parità di Genere in cui vengono precisati i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida. La Politica di Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti ed è altresì consultabile da tutti gli stakeholders.



# PIACENZA GROUP

## 2. OBIETTIVI DI PIACENZA GROUP

Piacenza Group si impegna:

- ad enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguendo la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento definendo un piano di welfare aziendale che preveda iniziative per migliorare il benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a promuovere attività ed eventi volti a sensibilizzare in ordine alla parità di genere e l'inclusione, anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a garantire equità retributiva di genere

Per l'ottenimento dei risultati ambiti Piacenza Group definisce i seguenti obiettivi attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) dettagliati nel Piano Strategico, sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- 1-Cultura e Strategia: mantenimento di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione del processo di inclusione e di parità di genere.
- 2-Governance: messa a punto e introduzione di un iter di governance per la tutela della parità di genere e di inclusività nonché per identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- 3-Processi HR: introduzione di processi che delineino le diverse fasi che caratterizzano il "ciclo di vita" del dipendente all'interno dell'azienda, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- 4-Opportunità di crescita e inclusione: miglioramento delle performance in tema di parità di genere ed inclusività rispetto ai percorsi di carriera di crescita interni e relative tempistiche.
- 5-Equità remunerativa: mantenimento e perfezionamento dei processi per l'equità di remunerazione tra i generi.
- 6-Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: implementazione delle politiche di supporto al personale dipendente nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

## 3. AZIONI CONCRETE

Piacenza Group garantisce il rispetto degli obiettivi di ogni area tematica con le seguenti azioni concrete:

3.1 - Cultura e strategia: nel proprio Codice Etico, così come nel Regolamento interno, Piacenza Group si impegna a diffondere i valori per un ambiente inclusivo che vengono promossi anche esternamente all'azienda tramite la partecipazione e il sostegno di attività sportive, scolastiche e di volontariato.



# PIACENZA GROUP

Il Gruppo si impegna costantemente a formare e informare i propri dipendenti sul tema della Parità e Inclusività con l'organizzazione di eventi ad hoc e formazioni dedicate e tenute da docenti esperti e qualificati. Viene altresì consegnato ai dipendenti materiale come la “Guida alla comunicazione inclusiva” e le politiche in tema di Parità di Genere, consultabili nella sezione HR della intranet interna che sono finalizzati a sostenere e promuovere le migliori pratiche nell'ambito della parità di genere, nonché l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze e scevro da stereotipi. L'azienda rifiuta e contrasta ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative, intervenendo con gli strumenti previsti da CCNL e/o dalla normativa applicata sul territorio Nazionale. Le violazioni a tale Politica potranno infatti essere oggetto di sanzioni disciplinari. Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

3.2 -Governance: Piacenza Group adotta uno stile di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi focalizzati anche in tema di Parità di Genere.

Piacenza Group ha infatti adottato un modello organizzativo ai sensi della legge 231/01 e successive modifiche ed è quindi dotata di un Organo di Vigilanza Interno; analizza periodicamente i potenziali fattori di stress lavoro-correlato e somministra indagini di clima per individuare eventuali elementi riconducibili a discriminazioni e molestie (utilizzo di un linguaggio discriminatorio, molestie verbali e fisiche sul luogo di lavoro, ecc.). Negli stabilimenti sono presenti le cassette per le segnalazioni (anonime e non) e tutti gli stakeholders hanno accesso, tramite il link sul sito aziendale, alla piattaforma Whistleblowing.

Infine, il Comitato Guida per la Parità di Genere, istituito a livello di Gruppo, che ha il compito di verificare il rispetto dei requisiti previsti dalla UNI PdR125:2022, provvede alle seguenti funzioni:

- gestisce e monitora le tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione;
- definisce, assieme alla direzione, gli obiettivi legati alla parità di genere;
- monitora l'andamento e l'applicazione dei KPI e degli obiettivi descritti nel piano strategico;
- monitora la ricezione di eventuali segnalazioni anonime, le gestisce, le prende in carico e, di concerto con la direzione, definisce le eventuali misure da adottare;
- effettua un esame periodico delle segnalazioni e dei suggerimenti pervenuti relativamente all'efficacia delle politiche di genere in atto, al fine di attuare eventuali azioni correttive e di miglioramento
- definisce e monitora i processi di gestione e sviluppo delle risorse umane, quali selezioni, condizioni generali di contratto e onboarding neutrali;



## PIACENZA GROUP

- supervisiona la predisposizione di procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere e che siano idonee a contrastare i bias;
- stabilisce la frequenza dell'aggiornamento della formazione del personale sulle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione;
- svolge monitoraggi interni per verificare il rispetto dei requisiti previsti dalla UNI PdR125:2022;

**3.3 -Processi HR:** Piacenza Group si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione: esperienza, capacità e competenze guidano nella scelta dei candidati migliori.

Piacenza Group pubblica annunci nel pieno rispetto dell'art. 10 del D. Lgs 276/2003 il quale stabilisce che non è possibile richiedere all'interno degli annunci di lavoro alcune tipologie di informazioni "a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento della stessa".

In fase di colloquio Piacenza Group non permette al proprio personale addetto al reclutamento che siano fatte domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza e delle responsabilità di cura. Le persone addette vengono informate e formate in tal senso.

Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione definite nel Gruppo sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.

**3.4 -Opportunità di crescita e inclusione:** il Sistema di valutazione delle performance attivo in Piacenza Group incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nella scheda di valutazione è altresì possibile inserire feedback, individuare punti di forza e di debolezza su cui lavorare, nonché prefissare obiettivi per un piano di sviluppo individuale volto al miglioramento del potenziale.

Tale sistema e i suoi contenuti, sono monitorati costantemente dall'ufficio HR.

Annualmente la Direzione valuta l'inquadramento e la retribuzione di ogni dipendente, indistintamente e senza disparità di genere, e lo fa tenendo conto della valutazione delle performance e delle capacità professionali. Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, tutti i Responsabili sono chiamati a produrre valutazioni eque e non condizionate da stereotipi discriminatori.

Piacenza Group promuove la formazione a tutti i livelli per sensibilizzare la propria organizzazione sul tema della Parità di Genere. I responsabili, proprio per la natura del loro ruolo, sono coinvolti inoltre in specifiche attività di mentoring e coaching per potenziare costantemente le loro soft skills e ricevere spunti e strumenti per gestire al meglio l'eterogeneità degli ambienti di lavoro. Ogni formazione è tracciata e documentata.



# PIACENZA GROUP

3.5 -Equità remunerative: la politica di remunerazione di Piacenza Group contribuisce alla realizzazione della mission, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso le promozioni di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e professionalità delle persone, equità e non discriminazione. I compensi così e i benefit vengono attribuiti in base alle responsabilità delle persone, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. Le premialità sono previste da Accordo Integrativo e hanno l'obiettivo di premiare tutto il personale in forza, con parametri oggettivi e misurabili, tramite il raggiungimento di obiettivi aziendali condivisi tra Direzione e RSU.

Premi e programmi di welfare considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

3.6 -Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: La qualità della vita è il principale obiettivo delle attività del welfare aziendale, inteso come l'insieme delle iniziative e dei servizi messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, che si traducono nella realizzazione del benessere delle persone, sul posto di lavoro e anche nella vita privata. Piacenza Group promuove quindi, tra l'altro, attraverso specifici eventi che hanno cadenza annuale, l'importanza di un sano stile di vita e della prevenzione, da cui dipende il benessere psico – fisico delle persone.

In tema di genitorialità e caregiver, la nostra organizzazione supporta la maternità e la paternità attraverso l'informazione continua e trasparente, distribuendo a tutto il personale neo assunto un opuscolo denominato “Madri E Padri: La Guida Completa Alle Tutele Sul Lavoro” nonché con la messa a disposizione di alcune misure di sostegno esplicitate nell'Accordo aziendale (come bonus nascita o adozione, borse di studio, permessi retribuiti per l'inserimento dei figli in età pre-scolare). Piacenza Group garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità. Le persone che usufruiscono per un certo periodo del congedo di maternità o paternità, sia esso obbligatorio o facoltativo o che utilizzano permessi speciali per la cura di un familiare, possono rientrare a svolgere la loro attività che seguivano prima del periodo di assenza (o un'attività con pari contenuti professionali, nei casi in cui i mutamenti organizzativi nel frattempo intervenuti non consentissero il rientro nella stessa posizione).

L'organizzazione rende disponibile per le proprie persone la consultazione continua di una intranet interna al fine di offrire costanti aggiornamenti anche durante i periodi di assenza e alimentare momenti di socializzazione con i team aziendali.

## **4. APPROVAZIONE**

La politica di Parità di Genere di Piacenza Group è dinamica e con periodicità annuale viene valutata e definita dalla Direzione Aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida; comunicata e diffusa all'interno dell'azienda ed alle proprie parti interessate; oggetto di formazione e sensibilizzazione ai



# PIACENZA GROUP

vertici ed ai responsabili, revisionata o confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.