

SISTEMA GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE - PIANO STRATEGICO

1. Scopo e generalità

La presente informativa analizza i punti di debolezza e di forza rilevati nei seguenti temi:

- Recruitment (selezione e assunzione)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.

Nel seguente documento vengono specificati, inoltre, gli obiettivi a breve e medio/lungo termine posti da Pianca S.p.A. e le corrispondenti azioni atte a superare i limiti trattati nella suddetta informativa. Pianca S.p.A. predispone su base annua, tramite HR, un piano obiettivi suddiviso per aree aziendali. Il suddetto piano deve ritenersi concluso annualmente al raggiungimento dei 7 obiettivi posti. Il mantenimento e il miglioramento continuo dei risultati conseguiti ogni anno devono rappresentare un impegno costante per il raggiungimento dell'obiettivo finale, che è l'adozione piena ed effettiva dell'equità di genere in tutte le sue dimensioni.

2. Applicabilità e responsabilità

2.1 Applicabilità

L'informativa si applica alle prassi aziendali in ordine alla pianificazione del Piano strategico parità di genere.

2.2 Funzioni coinvolte e responsabilità

Le responsabilità coinvolte sono:

AMMINISTRATORE UNICO (AU)
RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE (RSI)
DIPENDENTE UFFICIO RISORSE UMANE (HR)
TUTTI I RESPONSABILI FUNZIONALI

3. Gap, punti di forza e obiettivi rilevati

Per ciascun tema elencato nel paragrafo 1, di seguito vengono individuati gli obiettivi futuri, le azioni da intraprendere, i punti di forza ed eventuali punti di debolezza riscontrati dall'analisi.

3.1 Recruitment (selezione e assunzione)

Pianca S.p.A. ha rilevato solamente una debolezza relativa al presente tema. Le attività di ricerca e selezione del personale sono affidate ad un team composto da sole donne. L'obiettivo per la suddetta tematica è di bilanciare la composizione del team, per favorire la parità di genere.

PIANCA

Per raggiungere l'obiettivo, l'azienda intraprende la seguente azione: nell'affidamento delle ricerche a fornitori esterni (agenzie per il lavoro e società di headhunting), si cercherà di fare riferimento a procacciatori di risorse di genere maschile, per garantire un equilibrio nel processo di reclutamento e selezione.

Al contrario, i punti di forza identificati fanno riferimento a:

- Esistenza di procedure di selezione che definiscono regole per prevenire le disparità di genere. In ogni annuncio di ricerca di personale, viene esplicitamente indicato che la candidatura è aperta a entrambi i sessi. Inoltre, è stata predisposta una *policy* di selezione e assunzione contenente i metodi utilizzati per contrastare le disparità di genere;
 - La selezione avviene in modo neutrale rispetto al genere.
- Vi è esplicito divieto, durante il colloquio di lavoro, di trattare temi relativi a:

- matrimonio
- gravidanza
- responsabilità di cura

I KPI vengono rivisti ogni 6 mesi o in occasione del riesame della Direzione.

3.2 Gestione della carriera

Le lacune presenti in quest'area sono riconducibili a:

- assenza di una *policy* specifica relativa all'avanzamento di carriera;
- mancanza di un bilanciamento di genere nelle posizioni di responsabilità in Azienda.

Per quanto concerne i punti di forza, i dati relativi al personale (assunti, genere, livelli, passaggi di qualifica, ecc....) vengono raccolti in maniera puntuale per avere sempre a disposizione una panoramica completa sull'organico aziendale. L'obiettivo posto in merito a questa tematica riguarda l'ottenimento di una procedura di avanzamento carriera dettagliata e definita.

Per ottenere ciò, Pianca S.p.A. predisporrà una procedura specifica di avanzamento carriera, in modo da rendere chiaro a tutti i collaboratori quali sono le modalità di avanzamento professionale. Questo permetterà all'azienda di valutare più efficacemente gli avanzamenti di carriera e di incrementare la percentuale di donne con posizioni di responsabilità.

I KPI vengono rivisti ogni 6 mesi o in occasione del riesame della Direzione.

3.3 Equità salariale

Per quanto concerne l'equità salariale, sono stati riscontrati due gap. Il primo è la scarsa conoscenza sul processo di assegnazione dei *bonus* e dei *benefit* ai/dalle dipendenti. L'obiettivo è rendere il processo più chiaro e trasparente. L'azione che l'azienda vuole mettere in atto consiste, quindi, nella formulazione, in accordo con AU, di una procedura di regolamentazione per la concessione di *bonus* e *benefit*. Il secondo gap riguarda lo sbilanciamento tra il numero di uomini che hanno ricevuto una promozione rispetto al numero delle donne (inferiore). Inoltre, tale squilibrio si riscontra anche nel numero di donne che percepiscono una retribuzione aggiuntiva, il cui numero risulta inferiore rispetto alla controparte maschile. L'obiettivo di Pianca S.p.A. è quello di bilanciare maggiormente le promozioni e le remunerazioni variabili tra i generi per ottenere un'equità remunerativa piena e completa.

PIANCA

I punti di forza sono:

- disponibilità di un mansionario completo e dettagliato;
- un programma di *welfare* aziendale che tiene in considerazione delle esigenze di tutti i dipendenti.

I KPI vengono rivisti ogni 6 mesi o in occasione del riesame della Direzione.

3.4 Genitorialità e cura

La scarsa richiesta di giorni di congedo di paternità è l'unico *gap* identificato dalla Società Pianca S.p.A. Per colmare questa lacuna HR e RSI hanno predisposto un'informativa denominata "tutela della genitorialità", contenente un focus sulla paternità. L'informativa verrà consegnata a tutti i dipendenti. HR e RSI attraverso il PCIE divulgheranno ai collaboratori, utilizzando la *newsletter* aziendale "The MAG", una comunicazione sulla valorizzazione della paternità. Un promemoria sull'argomento verrà pubblicato:

- nella bacheca virtuale "Bitrix";
- nelle bacheche fisiche presenti nei locali aziendali.

Pianca S.p.A. dispone di un programma *welfare* in grado di soddisfare le esigenze di tutti i dipendenti compresi quelle dei genitori e dei *caregiver*. A conferma della volontà di Pianca S.p.A. di valorizzare la genitorialità, è stata creata una procedura specifica di gestione delle diverse fasi di maternità.

I KPI vengono rivisti ogni 6 mesi o in occasione del riesame della Direzione.

3.5 Conciliazione tempi vita-lavoro

Per permettere una maggiore conciliazione dei tempi vita-lavoro, Pianca S.p.A. adotta diverse iniziative compatibilmente con la funzione svolta:

- *part-time*
- flessibilità oraria in entrata e uscita
- smart working

L'obiettivo per questa tematica consiste nell'informare maggiormente il personale riguardo la possibilità di richiesta di forme di lavoro flessibili. Ai collaboratori che ne fanno richiesta, in accordo con le necessità aziendali e del responsabile di funzione, viene concessa l'opportunità di lavorare con una delle suddette modalità. Inoltre, le riunioni di lavoro vengono programmate in orari che consentono anche al personale con orario flessibile di partecipare attivamente, garantendo così la massima inclusività.

I KPI vengono rivisti ogni 6 mesi o in occasione del riesame della Direzione.

3.6 Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

I punti di debolezza rilevati da HR e RSI per questa tematica sono irrilevanti. L'obiettivo futuro di Pianca S.p.A. è quello di prevedere un piano di formazione sugli abusi e molestie da includere all'interno della formazione generale erogata ai dipendenti.

Le azioni atte al raggiungimento dell'obiettivo sono:

- prevedere una maggiore formazione circa la tematica in oggetto;
- riproporre con cadenza annuale, o in fase di variazioni, l'indagine sulle molestie nei luoghi di lavoro.

I punti di forza riscontrati per questa tematica sono:

- presenza di *policy* dettagliata in cui vengono esplicitati i canali di segnalazione di molestie resi disponibili dalla società;
- vi è una valutazione dei rischi specifica sul rischio molestie.

I KPI vengono rivisti ogni 6 mesi o in occasione del riesame della Direzione.

4. Lista abbreviazioni e norme

Per i termini, le definizioni e le abbreviazioni utilizzate in questa informativa si fa riferimento alla prassi UNI/PdR 125:2022 ed al Manuale di Pianca S.p.A.

5. Distribuzione

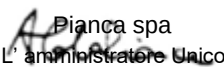
AU → RSI → HR → Resp. Funzionali

6. Obiettivi specifici per le aree aziendali

In accordo con AU, HR e RSI hanno definito cinque obiettivi legati alla parità di genere, comuni a tutte le aree aziendali, da perseguire e conseguire entro il prossimo anno. Gli obiettivi stabiliti sono i seguenti:

- promuovere il reclutamento di pari numero di donne e di uomini entro il prossimo anno, compatibilmente con la mansione svolta;
- garantire la medesima retribuzione a parità di mansione e livello assegnati ad ambo i sessi;
- incentivare l'utilizzo dei congedi parentali ai propri collaboratori;
- garantire pari opportunità di accesso a programmi di formazione, aggiornamento e sviluppo professionale;
- ottenere meno di dieci reclami in tema di parità di genere (es. linguaggio non inclusivo, molestie fisiche e/o verbali) in un anno nella propria area aziendale;
- promuovere una percentuale di donne tale da eguagliare quella degli uomini che hanno beneficiato di una promozione;
- promuovere una percentuale di donne tale da eguagliare quella degli uomini che hanno beneficiato di una remunerazione variabile.

24/03/2024


Pianca spa
L' amministratore Unico