

POLITICA PARITÀ DI GENERE

Pianca S.p.A. ha da sempre riconosciuto l'importanza fondamentale del capitale umano per il suo successo. La cura del capitale umano non è solo una responsabilità aziendale, ma un impegno condiviso che si traduce in una crescita sostenibile e nel raggiungimento di obiettivi ambiziosi. L'azienda offre a tutti i dipendenti le medesime opportunità di crescita professionale facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. La parità di genere è un valore fondamentale e prioritario in Pianca S.p.A. che si impegna a mantenere un equilibrio nell'organico, nei limiti del buon senso. Questo impegno riflette l'importanza che l'organizzazione attribuisce all'inclusione e alla diversità, riconoscendo il valore delle prospettive e delle competenze di entrambi i generi nel contribuire al successo dell'azienda. In quest'ottica, vengono offerte tipologie d'impiego alternative che consentono di conciliare l'equilibrio vita – lavoro.

Pianca S.p.A. è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di modelli organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone, come ad esempio, l'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. lgs 231/2001. Questo impegno si inserisce in un più ampio percorso di trasformazione aziendale, avviato con il conseguimento della certificazione ISO 9001, che proseguirà con il raggiungimento delle certificazioni ISO 14001 e ISO 45001. La volontà della Proprietà è inoltre quella di evolvere verso la forma giuridica di Società Benefit, conferendo ulteriore valore e coerenza al percorso intrapreso, in un'ottica di responsabilità sociale, sostenibilità e crescita consapevole.

Di concerto con questi valori, la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125, operando attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammettendo alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Analogamente, anche al di fuori dei confini aziendali, Pianca spa si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati in seminari, convegni ed altri eventi promossi e gestiti dall'organizzazione e promuove la Parità di genere anche in eventi che realizza in sinergia con altre organizzazioni.

Pianca S.p.A. preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale ed aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

PIANCA

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - *Sustainable Development Goals* - SDGs;
- *Global Compact e Women's Empowerment Principles* delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

L'impegno di Pianca S.p.A. è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società e si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

1. Selezione e assunzione (*recruitment*): Pianca S.p.A. si propone di attrarre e assumere persone provenienti da diversi contesti e con abilità variegata impegnandosi a garantire equità nel processo di selezione e assunzione individuando i candidati sulla base di competenze e potenziale indipendentemente dal genere, compatibilmente al ruolo e mansione da ricoprire.

Per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, i responsabili, in collaborazione con HR si impegnano a bilanciare i propri team incentivando l'assunzione di candidati del genere meno rappresentato nel reparto o nell'ufficio di riferimento laddove sia possibile. Gli annunci di lavoro sono redatti utilizzando un linguaggio neutro e inclusivo, volto a rispettare tutte le diversità. Durante i colloqui, gli intervistatori sono tenuti a seguire precise linee guida per evitare comportamenti discriminatori, come, ad esempio, domande riguardanti la volontà di avere figli o le esigenze legate a carichi di cura.

2. Gestione della carriera: Pianca S.p.A. si dedica a garantire pari opportunità di crescita e percorsi professionali senza alcuna discriminazione di genere adottando standard chiari e coerenti attraverso il sistema di Valutazione delle Competenze. L'azienda prevede opportunità di formazione rivolte allo sviluppo e miglioramento delle competenze professionali.

L'azienda si impegna a revisionare almeno una volta all'anno il mansionario, valutando le competenze di tutti i collaboratori al fine di offrire loro percorsi formativi mirati, volti a colmare eventuali gap o ad accrescere il proprio know-how. Tali interventi sono finalizzati a sviluppare percorsi di mobilità interna e di crescita professionale personalizzati in base alle esigenze individuali.

3. Equità salariale: Pianca S.p.A. si impegna a garantire equità e opportunità di accesso a trattamenti retributivi equivalenti per tutti i dipendenti senza distinzione di genere.

Per garantire l'equità retributiva, è stato predisposto un piano di monitoraggio delle retribuzioni che consente di individuare eventuali disparità salariali tra i generi e di adottare le misure necessarie per contrastarle.

PIANCA

4. Tutela della Genitorialità: Pianca S.p.A. garantisce che i dipendenti di entrambi i sessi, abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e di caregivers. L'azienda non intende ostacolare in alcun modo la genitorialità supportandola prima, durante e dopo la nascita dei figli. L'organizzazione riconosce la genitorialità come un valore aggiunto alle proprie capacità trasversali. Attraverso un'apposita informativa, i dipendenti sono informati su come usufruire dei congedi di maternità, paternità e parentale. Per i neo-genitori, è possibile richiedere modalità di lavoro flessibile al fine di equilibrare i carichi di lavoro e la cura dei figli.

5. Conciliazione dei tempi vita – lavoro: Pianca S.p.A. garantisce che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari. Nel regolamento aziendale, accessibile a tutti i dipendenti, sono contenute specifiche informazioni riguardanti l'accesso a forme di lavoro flessibile, come lo smart working, il part-time verticale o orizzontale, e la flessibilità degli orari di entrata e uscita. Ove possibile, ai lavoratori viene offerta l'opportunità di usufruire di queste modalità, al fine di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni personali.

6. Prevenzione abusi e molestie: Pianca S.p.A. condanna comportamenti che potrebbero ledere la vita altrui reprimendo ogni forma di abuso verbale, fisico, digitale (molestia) all'interno dei luoghi di lavoro. Pertanto, l'organizzazione si è dotata di un sistema di segnalazione anonimo ossia il whistleblowing come da normativa vigente in materia. Attraverso questo sistema di segnalazione, ogni dipendente può esprimere la propria opinione in totale libertà e in garanzia con l'anonimato. L'azienda si è dotata di un'informativa relativa alla gestione delle segnalazioni, messa a disposizione degli stakeholder interni ed esterni. In essa sono elencati i canali accessibili per segnalare episodi di abusi e molestie. L'azienda si impegna attivamente nel contrastare tali comportamenti e ha sottoposto a tutta la popolazione aziendale una survey sulle molestie nei luoghi di lavoro. I risultati emersi consentiranno di pianificare interventi mirati, tra cui sessioni di formazione dedicate ai responsabili e alle figure operative. Le non conformità in materia di molestie vengono costantemente monitorate e gestite con tempestività, al fine di identificare le azioni di miglioramento e tutelare un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) PIANCA® S.p.A. dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Pianca S.p.A. attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del RSI.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il comitato PARITA' DI GENERE composto dall'AU, da HR e da RSI.

In occasione di ogni modifica apportata alla Politica Parità di Genere, quest'ultima viene condivisa con tutti gli stakeholder e viene diffusa in modo trasparente tramite comunicazione interna e esterna.

Data 23/12/2024

Pianca spa
L' amministratore Unico