

CAAB



POLITICA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Sommario

Introduzione.....3

1. Processo di selezione ed assunzione (recruitment)3

2. Sistema annuale di valutazione della performance3

3. Formazione, sviluppo e comunicazione.....3

4. Percorsi ed opportunità di carriera.....4

5. Definizione della politica retributiva4

6. Organizzazione e conciliazione del lavoro4

7. Misurazione degli indicatori (KPI)4

Introduzione

La politica per la parità di genere e l'inclusione definita dalla nostra organizzazione mira a dettagliare i principi, gli obiettivi nonché dare indicazioni guida che definiscono l'impegno e l'organizzazione interna aziendale verso tali tematiche.

1. Processo di selezione ed assunzione (recruitment)

In relazione alle proprie politiche e risorse, la nostra organizzazione si impegna, in funzione del ruolo/funzione ricercato, ad assumere perseguendo la parità di genere in fase di assunzione e selezione attraverso l'importanza per la meritocrazia: esperienze, capacità e competenze.

All'interno dei bandi di selezione del personale viene assicurata la descrizione della mansione neutra rispetto al genere e garantito il processo di recruitment ad ambo i generi.

L'organizzazione si impegna a non utilizzare il lavoro minorile o obbligato ed al rispetto della normativa vigente (nazionale, comunitaria e internazionale), contrastando ogni forma di discriminazione e disparità di trattamento (in sede di assunzione, retribuzione, nell'accesso alla formazione e nella promozione di carriera).

2. Sistema annuale di valutazione della performance

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo tra responsabili e collaboratori rafforzando l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi aziendali.

È stato eletto il comitato guida in ambito della parità di genere, con rappresentanza equilibrata, come comitato che periodicamente effettua una valutazione dei rischi e monitora la conformità e la corretta ed efficace attuazione della UNI/PdR 125:2022.

Inoltre, è stato identificato e quantificato un budget per lo sviluppo di attività legate alla parità di genere ed è stata nominata una figura responsabile, facente parte del comitato, come referente per le segnalazioni di molestie e mobbing nella figura del Direttore Generale.

3. Formazione, sviluppo e comunicazione

La nostra organizzazione si impegna di offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere definendo degli standard per ogni processo sensibile.

Sono previste delle attività di formazione dirette a tutto il personale volte a sensibilizzare l'intera organizzazione sul tema delle pari opportunità ed inclusione. Inoltre, si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini, sviluppando ed estendendo i processi di

informazione, comunicazione ed addestramento, promuovendo un dialogo con le parti interessate al fine di assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato.

4. Percorsi ed opportunità di carriera

La nostra organizzazione promuove una cultura basata sulla meritocrazia, assicurando, nei percorsi di carriera e crescita, un'adeguata selezione di candidati con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

5. Definizione della politica retributiva

La politica di remunerazione della nostra organizzazione contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della società, nel rispetto delle pari opportunità.

Gli interventi retributivi periodici sono ancorati ai principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della professionalità, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili.

La società si impegna a garantire equità e opportunità ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, applicando in maniera completa ed imparziale il CCNL, versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

6. Organizzazione e conciliazione del lavoro

La nostra organizzazione si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi: durante i periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione, durante e dopo il congedo.

Infine, l'organizzazione si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso eventi formativi dedicati di sensibilizzazione sul tema.

7. Misurazione degli indicatori (KPI)

La nostra organizzazione adotta un sistema di monitoraggio degli indicatori volto a garantire che le tematiche relative alla parità di genere e non discriminazione siano gestite in maniera adeguata all'interno del piano strategico.

Bologna, lì 12/11/2024

La Direzione Generale

