

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

SGG-POL-001

Raccorderie Metalliche SpA intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne e degli uomini 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 in modalità equivalente sia femminile che maschile nelle attività di business.

L'attenzione dell'azienda, 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.

Raccorderie Metalliche SpA, 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'azienda, 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, Raccorderie Metalliche SpA 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'azienda ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

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 al fine di affrontare e gestire gli eventuali gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Raccorderie Metalliche SpA 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;
- L'attribuzione di ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, non sarà influenzata da distinzioni di genere ma dipenderà dalle competenze espresse dalla risorsa.
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere

- La valutazione del riconoscimento di forme di retribuzione variabile non dipenderà dal genere del candidato/a ma alla sua posizione professionale

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 avviene esclusivamente in considerazione delle competenze espresse e ove possibile tiene in considerazione di un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte alla popolazione aziendale indifferentemente dal genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a favorirne lo sviluppo individuale senza discriminazioni di genere.
- Almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile

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'azienda 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, nonché la competenza espressa.
- I premi variabili (MBO) sono riconosciuti in base agli obiettivi che l'azienda vuole raggiungere. A seconda di questi, si indentificano i componenti dell'azienda più idonei a livello funzionale/strategico al raggiungimento dell'obiettivo a prescindere dal genere.
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra azienda 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 di genitorialità, deve bilanciare il lavoro e gli impegni famigliari. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da supporti informativi e dalla verifica delle condizioni di re-inserimento.
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative formative, il coinvolgimento dei genitori - e non solo - sui temi della genitorialità.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Raccorderie Metalliche Spa 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 adotta il part time, la flessibilità degli orari per gli impiegati (con figli fino ai 10 anni di età)
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (ad esempio per i ruoli commerciali), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni in conformità alle esigenze organizzative aziendali

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno volto alla tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione/sensibilizzazione (come momenti formativi a libera partecipazione)
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

CONTROLLO DOCUMENTO

Campitello, li

9/02/2026

Firma autore

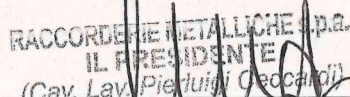
BEATRICE BARILI - RSG PG



Firma per approvazione emissione

PRESEIDENTE DI RACCORDERIE METALLICHE SPA

PIERLUIGI CECCARDI


RACCORDERIE METALLICHE S.P.A.
IL PRESIDENTE
(Cav. Lav. Pierluigi Ceccardi)

Stato del documento: In uso

