



**POLITICA
PER LA PARITÀ
DI GENERE**



Finestre e Persiane

 100% MADE IN ITALY 

1. Premessa

La presente Politica per la Parità di Genere di SPI s.p.a. è stata redatta in conformità con la prassi di riferimento in materia UNI/PdR 125:2022.

2. Principi e Impegni

SPI s.p.a. con la stesura del presente documento:

- non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, 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, o qualsiasi altro elemento considerato discriminatorio;
- si impegna a preservare ed accrescere il valore del proprio personale, promuovendone la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali;
- intende favorire l'impegno di tutti i collaboratori aziendali ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono;
- si impegna a promuovere l'effettiva parità tra uomini e donne in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi i processi di: selezione, assegnazione dei ruoli, valutazione delle prestazioni, promozione e avanzamenti di carriera, trattamento retributivo, cessazione del rapporto;
- intende adottare misure volte ad accrescere la consapevolezza dei dipendenti sui temi delle pari opportunità, diversità e inclusione, anche attraverso lo sviluppo di programmi di informazione, formazione e condivisione;
- si impegna a basare la propria comunicazione, sia interna che esterna, sui principi della responsabilità, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed evitando lo stereotipo di genere.
- si impegna ad implementare processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione (segnalazioni anonime e whistleblowing).

3. Applicabilità, Comunicazione e Monitoraggio

La presente Politica impegna tutti i dipendenti di SPI s.p.a. nei rapporti con i colleghi e con tutti coloro con i quali entrano in rapporto nello svolgimento dell'attività lavorativa. SPI s.p.a. si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica a tutto il personale attraverso percorsi informativi e formativi e a monitorare l'effettiva attuazione dei principi e degli impegni in essa sanciti. SPI si impegna affinché la propria Politica per la parità di genere, e ogni suo eventuale aggiornamento, venga comunicato e diffuso all'interno dell'azienda e resa disponibile sul proprio sito.

4. Aree costitutive della Politica di parità di genere

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI PDR 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità salariale
6. Genitorialità

Per ciascuno dei seguenti aspetti, SPI ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. Ciascuna politica esprime esattamente i principi a cui l'organizzazione stessa si ispira e a cui vengono associati degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

4.1 Cultura e strategia

SPI s.p.a. contempla nel suo piano strategico i temi legati alla parità di genere, che interessano anche quelli di Selezione ed assunzione (Recruitment) e di Gestione della carriera. La cultura della Parità di genere è periodicamente richiamata attraverso newsletter interne e comunicate sui canali social aziendali e affisse nelle bacheche aziendali.

Inoltre, SPI s.p.a. crede fermamente nel valore delle idee della propria forza lavoro e per questo ha istituito una formula atta a favorire la libera espressione di opinioni e suggerimenti delle risorse umane attraverso un'apposita "cassetta delle idee" dove ogni dipendente può lasciare in forma anonima un messaggio con spunti e pareri.

4.2 Governance

SPI s.p.a. assegna ogni anno il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di questo piano.

SPI s.p.a. nomina un Comitato Guida (CG) per l'efficace adozione e applicazione del Gender Equity Plan (GEP), a conoscenza di tutto il personale, composto almeno dal CEO e dal direttore HR.

I processi per l'identificazione e la gestione di ogni forma di non inclusività sono formalizzati e contenuti nel piano strategico.

4.3 Processi HR

SPI s.p.a. nelle sue 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 e l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità

familiari;

- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

4.4 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:

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte 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 ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

4.5 Equità salariale

SPI, 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'organizzazione 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;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

4.6 Genitorialità, cura

SPI 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 connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di riorientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive e/o altro relativo alle politiche di welfare.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

SPI 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 e lo smart working;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Prevenzioni, abusi e molestie

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

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- 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.

DATA: 20 Novembre 2023
REVISIONE: Prima stesura
FIRMATARIO: Tommaso Mangione
Amministratore Delegato

SPI s.p.a.
Maierato, 20 Novembre 2023



Finestre e Persiane

100% MADE IN ITALY

SPI S.p.A. · T. +39 0963 255814
www.spifinestre.it · info@spifinestre.it
Via Abruzzo, 10 - Rottofreno (PC) - Italy · Fax +39 0963 255813

