



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

ED. 00
05/09/2024



Via della Cartiera, 30
12045 – Fossano (Cn)

Tel: +39 0172 60930

Via Rivarolo, 25
10079 – Mappano (To)

Tel: +39 011 2624711

Mail: info@pieffepur.it

URL: www.pieffesrl.com

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Pieffe Srl è un'azienda specializzata nella produzione di articoli tecnici in poliuretano, Vulkollan® e Adiprene®, articoli in gomma, silicone e materiali plastici. Attraverso 4 linee produttive principali, la Pieffe Srl è in grado di realizzare progetti di articoli su disegno in poliuretano, gomma, materie plastiche e siliconi.

Pieffe nasce nel 1947 dall'originaria attività di riparazioni per automobili e camion. Grazie allo studio applicativo di tutti i nuovi materiali ad alto contenuto tecnologico, l'evoluzione verso il settore degli elastomeri lavorati si rivela presto una naturale conseguenza e prende forma nel piccolo laboratorio (primo in Europa in assoluto), dove inizia la produzione di articoli tecnici di alto valore tecnologico. Col passare degli anni Pieffe non solo spicca tra i primi produttori in Europa di materiali poliuretanici colati, ma fa di questi la sua principale produzione e ancora oggi risulta essere l'unica realtà Italiana a contare quindici stazioni di colatura automatica e numerose isole semi-automatiche per la miscelazione dei prepolimeri in reattori. Tali strutture vengono costantemente rinnovate e, a rotazione, sostituite con le ultime innovazioni tecnologiche del settore. A tale scopo Pieffe ha scelto, sin dalla sua fondazione, di affidarsi ai migliori partner, leader nella costruzione di impianti per il poliuretano colato a livello internazionale.

La produzione di Pieffe è destinata alla produzione di articoli tecnici realizzati su misura del cliente, su specifica richiesta. Si tratta quindi di una produzione interamente customizzata, che spazia dal prototipo alla serie più numerosa.

La stretta sinergia che l'azienda ha instaurato con i migliori produttori di impianti di colata poliuretanica presenti sul mercato internazionale ha concesso la possibilità di espansione a livello Europeo ed Extraeuropeo, diventando un valido punto di riferimento nel nostro settore di attività.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Al fine di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, anche a supporto della redazione del Bilancio di Sostenibilità e del raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) individuati dalle Nazioni Unite (ONU) in ambito economico, sociale e ambientale, Pieffe ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)

conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Pieffe rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Pieffe sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Pieffe concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

In linea con le misure adottate da molti Paesi, anche l'Italia ha realizzato numerose iniziative a vari livelli istituzionali, contribuendo attivamente al raggiungimento degli SDGs. Oltre agli impegni governativi, gli SDGs hanno anche stimolato lo sviluppo e la diffusione di numerose iniziative da parte di imprese e cittadini volte a contribuire concretamente al raggiungimento di questi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

In questa situazione dinamica, il settore privato è diventato uno dei principali attori della sostenibilità e le aziende stanno prestando sempre maggiore attenzione ad allineare il raggiungimento degli obiettivi aziendali con quelli dei propri stakeholder. L'introduzione della normativa relativa alla rendicontazione di carattere non finanziario e la sempre maggiore volontà delle società di minori dimensioni di redigere un proprio report in maniera volontaria, contesto nel quale si colloca anche la nostra iniziativa, rappresentano un'ulteriore opportunità di riflessione critica sulle performance economiche, sociali ed ambientali delle imprese per incentivare il loro contributo allo sviluppo sostenibile.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Pieffe ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Pieffe si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile, anche attraverso una formazione specifica rivolta a tutta la forza lavoro;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Pieffe sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

L'Azienda, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere, vietando domande inerenti alla sfera privata durante il processo di recruiting;
- garantire l'adozione di un lessico gender-neutral e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro;
- garantire che esperienze, capacità, competenze e professionalità siano i criteri principali a guidare il processo di selezione;
- assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- valutando la natura dell'Azienda e del settore in cui opera, nel processo di selezione, considerare la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico aziendale.

Gestione della carriera

L'Azienda, nel processo di gestione della carriera, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;
- promuovere e valutare il percorso di ciascun lavoratore attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali;
- considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership per l'attribuzione di ruoli e mansioni;
- rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere;

- promuovere attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

Equità salariale

L'Azienda si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito;
- assicurare il riconoscimento di trattamenti retributivi e benefit correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti senza alcuna discriminazione di genere;
- monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il gender pay gap, al fine di intraprendere azioni correttive ove necessario;
- informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare;
- considerare nel programma di welfare le esigenze delle persone di ogni genere ed età;
- riconoscere il diritto di tutta la popolazione aziendale di poter segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura e conciliazione vita-lavoro

L'Azienda, nel processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna a:

- adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità, supportare i caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e garantire l'equilibrio vita-lavoro indistintamente a tutto il personale;
- esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti attraverso survey periodiche;
- sostenere il welfare familiare del personale attraverso modalità di lavoro (smart working, part time reversibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- strutturare un piano di welfare atto a sostenere e agevolare le famiglie nei percorsi di studio dei loro figli e nelle attività extra-scolastiche;
- redigere un manuale ad hoc volto a riassumere la legislazione attualmente in vigore e le diverse possibilità di flessibilità nell'accesso al congedo di maternità obbligatorio, nonché il flusso di informazioni da fornire anche al responsabile del personale.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'Azienda, nel processo volto alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso o molestia si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;
- promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;
- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- rendere disponibili adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie tramite la cassetta di raccolta e, ove accertate, definire tempestivamente le necessarie azioni correttive (vedi procedura Whistleblowing);
- perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi;
- riconoscere l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni alle persone segnalanti;
- indagare, attraverso la figura dell' RSPP ai fini della valutazione del rischio, e mediante survey presso i/le dipendenti, se questi/e ultimi/e hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di discriminazione, molestie o violenze che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

La Direzione con la collaborazione del Leadership Team ed il supporto di HRO provvederà, inoltre, a riesaminare la presente Politica con cadenza annuale, salvo più stringente esigenza, affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, degli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.