

	Cod. Doc. MSGPG	Rev. 0	MANUALE del Sistema di Gestione per la Parità di Genere
	Allegato POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE		
Riferimenti Normativi UNI/PdR 125:2022			Rev. 0 del 02/01/2025

La Defino & Giancaspro S.r.l,

crede fermamente che vivere e soprattutto lavorare in un ambiente inclusivo, diversificato e senza discriminazioni di genere rappresenti una grande opportunità di crescita. È questo il motivo per cui l'azienda intende assicurare la parità di genere e di crescita professionale delle donne nell'organizzazione. L'attenzione che la Defino & Giancaspro S.r.l, pone 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**:

- Selezione e reclutamento del personale
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura dei figli
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di questi punti l'organizzazione ha predisposto delle specifiche procedure di sistema finalizzate a soddisfare le pari opportunità senza alcuna distinzione di sesso.

L'organizzazione nelle attività di **selezione ed assunzione del personale** da impiegare 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 in considerazione questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico, quando possibile, deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti ai responsabili di area, quando possibile, devono essere distribuiti in maniera equilibrata.

La Defino & Giancaspro nelle attività relative alla **gestione della carriera** intende favorire le occasioni di sviluppo e crescita del personale basandosi solo sui risultati e in relazione al merito della persona a prescindere dal genere. Gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera deve essere gestita indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone indipendentemente 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 al meglio;

 Riferimenti Normativi UNI/PdR 125:2022	Cod. Doc. MSGPG	Rev. 0	MANUALE del Sistema di Gestione per la Parità di Genere
	Allegato POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE		Rev. 0 del 02/01/2025

- 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.

La Defino & Giancaspro, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare **l'equità salariale** a prescindere dal genere. 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 personale aziendale;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili;
- A tutto il personale aziendale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

In aggiunta, la Defino & Giancaspro non intende 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 ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

La Defino & Giancaspro 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:

 Riferimenti Normativi UNI/PdR 125:2022	Cod. Doc. MSGPG	Rev. 0	MANUALE del Sistema di Gestione per la Parità di Genere
	Allegato POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE		Rev. 0 del 02/01/2025

- 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, se necessario, 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.

La Defino & Giancaspro 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 molesti;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Nell'ambito del sistema per la parità di genere la Direzione Aziendale supervisiona e supporta le attività di concerto con il responsabile del sistema di gestione della parità di genere che ha la piena responsabilità ed autorità al fine di assicurare il rispetto delle procedure previste dal sistema. Sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate il mantenimento del sistema di gestione per la parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non parità.

Ogni funzione identificata nel manuale per la parità di genere è responsabile nell'ambito dei propri compiti dell'applicazione delle prescrizioni e procedure in esso definite. Eventuali modifiche essenziali del sistema per la parità di genere devono essere soggette all'approvazione dalla Direzione Aziendale.

Data: 02/01/2025

Per approvazione
Amministratore unico
NICOLA GIANCASPRO