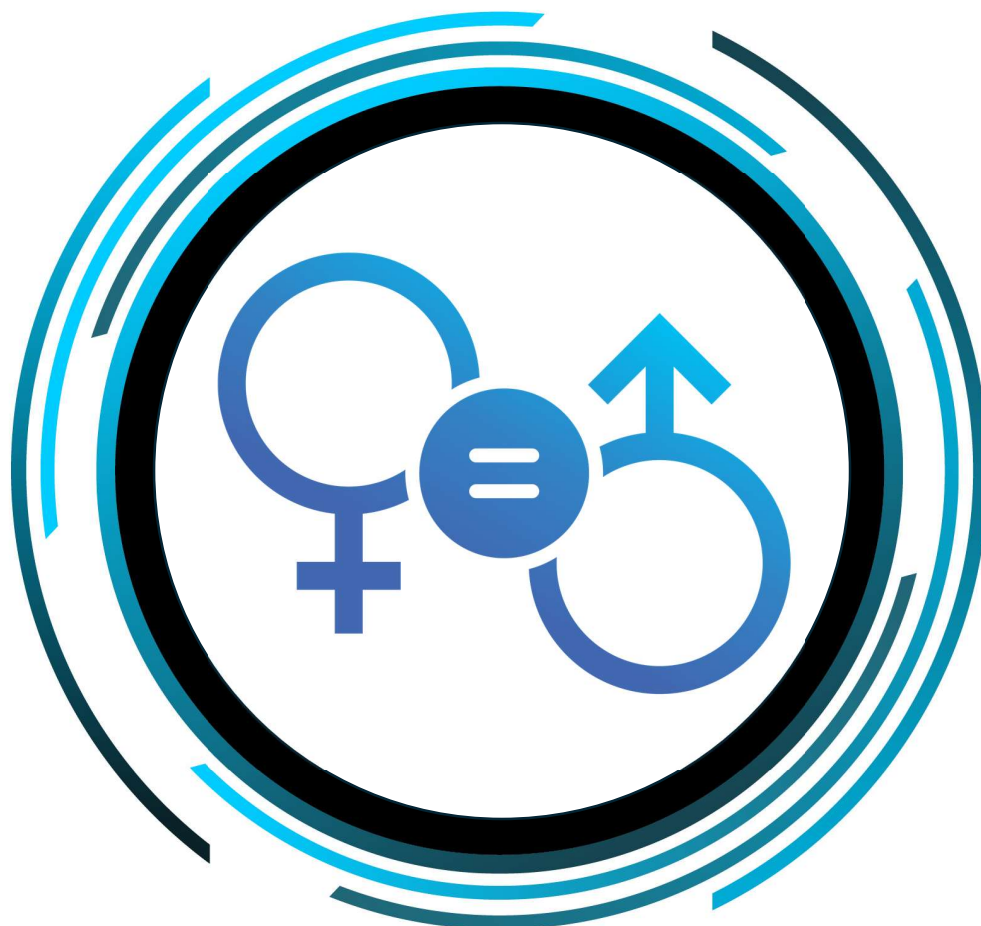




energia intelligente



MOD-01-C

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

SOMMARIO

1. Visione strategica.....	3
1.1 I nostri valori.....	3
2. Destinatari.....	4
3. Pari opportunità e non discriminazione.....	4
4. Il percorso verso la parità di genere.....	4
5. I principi ispiratori.....	5
6. L'impegno della direzione.....	5
7. Politiche specifiche sulla parità di genere.....	6
8. Monitoraggio e attuazione della politica.....	8
9. Diffusione della politica.....	8

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Approvazione Comitato Guida/Organo amministrativo
01	06/11/2024	Aggiornamento	ELEONORA FENU	CLAUDIO BREDA RICCARDO BREDA ELEONORA FENU

1. VISIONE STRATEGICA

Ci impegniamo per una crescita sostenibile con l'obiettivo di creare valore e opportunità per tutti.

1.1 I nostri valori

Etica e responsabilità

Ci prendiamo cura dei nostri collaboratori interni ed esterni. Le nostre azioni si fondano sul rispetto dei più alti principi etici e una prospettiva di lungo periodo orienta le nostre decisioni.

Garantiamo la salvaguardia dell'ambiente e delle comunità in cui operiamo, nel perseguimento di uno sviluppo economico sostenibile dell'Azienda.

La persona (Talentto individuale e di squadra)

I talenti individuali sono la nostra risorsa più grande, ma solo attraverso la collaborazione all'interno del gruppo si possono raggiungere risultati ambiziosi.

Promuoviamo integrità, eccellenza e generosità. Diamo la possibilità di esprimere il proprio pieno potenziale, valorizzando le competenze e premiando il merito.

Passione e risultato

Ognuno di noi è responsabile del raggiungimento degli obiettivi propri e della squadra.

In assoluto nulla è più entusiasmante che fissare obiettivi ambiziosi e poi superarli per spingersi oltre ogni orizzonte ed è in questo modo che il potere della passione si trasforma in bellezza del risultato.

Innovazione

Incoraggiamo lo sviluppo di nuove soluzioni efficaci e sostenibili. Andiamo oltre lo status quo. Gestiamo la complessità, la velocità e le istanze di un mondo in continua trasformazione. Ci assumiamo la responsabilità di scelte coraggiose per la crescita e lo sviluppo dell'impresa. Facciamo tesoro dei nostri errori e ricerchiamo il miglioramento continuo.

2. DESTINATARI

Personale

Il personale è chiamato a contribuire attivamente all'attuazione della presente Politica per la Parità di Genere, a suggerire eventuali proposte di miglioramento e a segnalare eventuali violazioni.

Management

Gli alti vertici si orientano con i principi della Politica per la Parità di Genere nel perseguire gli obiettivi e nell'assicurarne il rispetto e l'osservanza.

Organi sociali

Le disposizioni della Politica per la Parità di Genere si applicano, senza nessuna eccezione, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai componenti dei Collegi Sindacali e degli altri Organi di Controllo.

Terzi

Le disposizioni contenute nella Politica per la Parità di Genere si applicano anche ai collaboratori (consulenti, rappresentanti, intermediari, agenti, ecc.), ai fornitori e a tutti coloro che, in forma diretta o indiretta, stabile o temporanea, intrattengono rapporti commerciali.

3. PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

In ORBIS promuoviamo lo sviluppo individuale e professionale di tutto il personale, garantendo pari opportunità attraverso le sue politiche di performance. Tutto il personale gode di pari opportunità per lo sviluppo della propria carriera professionale. In ORBIS rispettiamo il principio di non discriminazione per motivi di razza, sesso, ideologia, nazionalità, lingua, religione, orientamento sessuale o qualsiasi altra condizione personale o sociale dei nostri dipendenti.

4. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, ORBIS 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 ORBIS 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 a adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

5. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di ORBIS 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 ORBIS 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.

6. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La nostra organizzazione intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne 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 femminile nelle attività di business.

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 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.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di ORBIS 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. Per questo ORBIS si impegna:

- a 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;
- 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.

7. 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 ORBIS sono:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

Nelle attività di selezione e assunzione del personale, HR si impegna a:

- proporre annunci di lavoro neutrali e selezionare le risorse in maniera neutrale rispetto al genere, prendendo esclusivamente in considerazione i requisiti relativi a professionalità, competenza, specializzazione, esperienza;
- non prevedere, in fase di selezione, questioni attinenti a matrimonio, gravidanza, responsabilità familiari;

-
- prevedere, in fase di assunzione, una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

2. Gestione della carriera

HR gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- considerare un bilanciamento di leadership di genere nell'attribuzione di ruoli e mansioni;
- la progettazione dei percorsi di carriera deve essere rivolta a tutti, indifferentemente dal genere;
- l'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità a tutte le persone di esprimersi e di progredire;
- 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 squilibri di genere;
- tenere conto delle caratteristiche legate alla professionalità e alle competenze per ciò che concerne le promozioni.

3. Equità salariale

HR, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, rispettando i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili ai soggetti interessati.
- a chiunque dell'organizzazione è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

4. Genitorialità, cura

HR intende supportare la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze dei neogenitori, alla luce dei seguenti principi:

- promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- autorizzare il frazionamento in ore dei congedi di maternità facoltativa, se ciò non è contrario agli interessi aziendali;
- valutare attentamente le esigenze familiari/personali del neogenitore, al fine di trovare soluzioni efficienti;
- sostenere la madre nel periodo di maternità e re-inserimento.

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

HR intende fornire al proprio personale la possibilità di bilanciare sia gli obiettivi di business aziendali sia il benessere psicofisico del lavoratore, conciliando i tempi vita-lavoro e impegnandosi a:

- rivolgere le misure di work-life balance a tutto il personale, a prescindere dal genere;
- adottare la flessibilità oraria, il part time;
- permettere il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni;
- prevedere il rimborso delle spese nei confronti dei dipendenti che effettuano trasferte.

-
- 6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**
- HR ripudia ogni forma di abuso e di molestie e per tale motivo esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno, attraverso le seguenti azioni:
- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie;
 - pianificare azioni di prevenzione in relazione a tale rischio;
 - poter segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
 - tutelare le persone segnalanti da qualsivoglia successiva ritorsione;
 - analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie;
 - sviluppare una modalità di comunicazione priva di stereotipi e neutrale rispetto al genere.

7. 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.

8. 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.



ORBIS ITALIA S.p.A.

Via Leonardo Da Vinci 9/B
20051 Cassina de' Pecchi (MI)
Tel. 02 95343454
info@orbisitalia.it • www.orbisitalia.it
P.IVA 13319290154