

Con la presente politica, l'Alta Direzione dell'Organizzazione, in collaborazione con il Comitato Guida, individuato in conformità ai requisiti definiti della Prassi UNI/PdR 125:2022, definisce la missione da perseguire nell'esercizio della propria attività volta ad attuare una strategia orientata a definire principi, obiettivi e indicazioni guida che specificano l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità, all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

L'obiettivo principale di tale Policy è quello di promuovere e garantire la parità di genere in tutte le attività e le decisioni dell'organizzazione. Allegrini S.p.A. crede che la diversità di genere sia un valore fondamentale che contribuisce al successo e alla sostenibilità dell'organizzazione.

Allegrini ha predisposto e diffuso sul proprio sito aziendale un *Piano di Comunicazione* relativo ai propri impegni sulla Parità di Genere.

Allegrini crede nel valore delle persone e delle loro differenze, assicurando le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione dei processi che ponga attenzione ai suddetti temi nonché a garantire che tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – siano improntate al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia.

Tale Policy aziendale promuove la riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità.

Per assicurare il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, Allegrini individua i propri obiettivi sulla base delle aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

Cultura e strategia: migliorare l'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo l'inclusione e la parità di genere.

Governance: adozione di un sistema di governo volto:

- ad assicurare l'attuazione di processi aziendali necessari per tutelare la parità di genere;
- ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- a favorire la presenza del genere di minoranza anche all'interno degli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione.

Processi HR: individuare ed attuare processi che garantiscano la parità di genere, il rispetto della diversità e l'inclusione in ogni attività HR a partire dalla selezione di nuovi candidati e per tutto il ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione aziendale

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: migliorare i processi volti a garantire la piena ed effettiva partecipazione femminile ai percorsi di carriera e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale.

Equità remunerativa per genere: attuare processi che garantiscano l'assenza di differenze retributive in caso di medesimo inquadramento contrattuale e a parità di competenze.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuare politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Allegrini si è dotata di politiche/procedure specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- **Selezione ed assunzione:** Allegrini si impegna a perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di un numero di candidati tendenzialmente omogeneo fra uomo e donna. Nel processo di assunzione verranno messi in atto criteri meritocratici per la scelta del candidato (esperienze, capacità e competenze). Allegrini valuta in maniera equa qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo anche in fase di colloquio. La descrizione delle mansioni pubblicate negli annunci viene

predisposta in modo neutro rispetto al genere e i processi di reclutamento sono rivolti sia a uomini che a donne (cfr. P 17_Gestione delle risorse umane).

➤ **Gestione della carriera:** Allegrini definisce processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità durante tutto il ciclo di vita della risorsa umana nell'ambito dell'organizzazione aziendale garantendo lo sviluppo professionale nonché favorendo le promozioni sulla base di criteri meritocratici (capacità, valutazione delle soft skill e delle hard skill che caratterizzano la risorsa in relazione al ruolo da ricoprire, ecc.). Sulla base della specificità del settore in cui opera, Allegrini valuta la singola mansione con l'obiettivo di favorire la presenza di uomini e di donne. Allegrini garantisce la partecipazione equa e paritaria di entrambi i sessi a percorsi di formazione e di valorizzazione inclusi corsi sulla leadership (cfr. Politica equità retributiva e avanzamento di carriera).

➤ **Equità salariale:** Allegrini si impegna ad attuare dei processi che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, garantiscano la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, cultura e religione, anche prevedendo meccanismi di controllo per evitare che vengano attuate pratiche discriminatorie (cfr. Politica equità retributiva e avanzamento di carriera).

➤ **Genitorialità:** Allegrini garantisce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità. Allegrini si impegna a tutelare la genitorialità evitando che durante e dopo il periodo di congedo vengano posti in essere comportamenti discriminatori nei confronti della risorsa. Allegrini favorisce sia il mantenimento del contatto fra lavoratore ed azienda al fine di garantire il costante aggiornamento, sia il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sia il reinserimento al termine del congedo anche mediante periodi di affiancamento e formazione (cfr. Politica sulla Tutela della Genitorialità e PPgG 01_ Procedura gestione della maternità).

➤ **Conciliazione dei tempi vita-lavoro;** Allegrini attua politiche concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso specifici interventi quale, ad esempio, la modalità di lavoro flessibile e la programmazione di riunioni e call non oltre un certo orario di lavoro (es. smart working). (cfr. Politica Work Life Balance).

➤ **Prevenzione abusi e molestie.** Allegrini si adopera per evitare ogni forma di discriminazione e si impegna altresì a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso percorsi di sensibilizzazione. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. Oltre ad attuare percorsi di formazione anche volti a prevenire abusi e molestie sui luoghi di lavoro, Allegrini prevede l'utilizzo di mezzi per la segnalazione di eventi discriminatori nonché processi di gestione della segnalazione e quindi della non conformità. Infatti, nel caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori. Allegrini pone particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, impegnandosi a sensibilizzare il personale ad ogni livello ad una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. Allegrini condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali.

Allegrini SpA dichiara la sua assoluta non tolleranza verso ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sul luogo di lavoro. L'Azienda è costantemente impegnata a creare un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i dipendenti, dove le molestie non saranno mai accettate né tollerate (cfr. PPdG 02 Gestione molestie e abusi sul luogo di lavoro).

Inoltre provvederà a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

L'obiettivo di Allegrini è quello di avviare un percorso di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione sistematica che tenga conto dei seguenti principi base:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione e l'empowerment femminile;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione

- e valorizzazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee;
4. adozione di misure specifico a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
 5. valutare sempre l'applicabilità ed il rispetto della parità di genere nelle scelte di mobilità interna o di successione a posizioni manageriali.

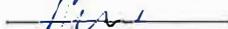
Specificatamente, Allegriini S.p.A. promuove l'empowerment femminile attraverso:

1. L'accesso all'istruzione e l'educazione continua per le donne.
2. La promozione di avanzamenti di carriera per le donne anche in ruoli di leadership.
3. Parità salariale, opportunità di promozione equa.
4. Politiche di flessibilità sul lavoro, come il lavoro da remoto o orari di lavoro flessibili, per consentire alle donne di conciliare meglio il lavoro con gli impegni familiari.
5. Promozione della diversità e dell'inclusione sul posto di lavoro, creando un ambiente in cui le donne si sentono valorizzate e rispettate.
6. Coinvolgimento delle donne in iniziative di responsabilità sociale d'impresa che promuovono cause importanti, come l'uguaglianza di genere, l'istruzione delle ragazze o la salute delle donne.
7. Supporto per l'equilibrio tra lavoro e vita offrendo servizi e vantaggi che aiutano le donne a bilanciare il lavoro con le loro responsabilità familiari come lo smartworking fino a 4 giorni alla settimana.
8. Promuove la partecipazione equa nel panel di relatori delle tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi di carattere scientifico.

Grassano, 3 novembre 2023

L'ALTA DIREZIONE

Maurizio Gian Carlo Allegriini



COMITATO GUIDA

Fondani Gianluigi



Bana Carla



Russo Sabrina

