POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Questo documento di proprietà di ALSCO Italia S.r.l. non può essere divulgato senza autorizzazione.

ALSCO ITALIA ha deciso di adottare la presente Politica per la parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

A tale scopo ha deciso di definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui renderà conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate.

ALSCO ITALIA ha deciso di riferirsi ai KPI di cui al punto 5 della prassi UNI/PdR 125:2022, che costituiranno una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati.

La presente politica di parità di genere è:

a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere;
b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
c) oggetto di informazione e sensibilizzazione al management aziendale;
d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e in materia di genere.

In ALSCO ITALIA riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri pari opportunità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una leadership maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di ciascun genere vengano equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Creare una cultura di parità di genere in ALSCO ITALIA è alla base della nostra strategia fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sulla meritocrazia e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Questo documento di proprietà di ALSCO Italia S.r.l. non può essere divulgato senza autorizzazione.

La presente policy è rivolta al personale che opera all'interno di ALSCO ITALIA e condivisa con tutti i suoi principali stakeholders, fornitori e clienti/Soci con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

ALSCO ITALIA si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e di eventuale successiva assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati equilibrata in base al genere. Allo stesso tempo, ALSCO ITALIA si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori profili. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una procedura standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter, Responsabili, Direttori abbiano accesso libero ad un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione e assunzione.

2. Sistema annuale di valutazione della Performance

Alsco si impegna a predisporre un sistema di valutazione della Performance più strutturato, incentivando il dialogo costante tra Responsabili, Direttori e Employee e rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si impegna a promuovere inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. HR si impegna a verificare che l'intero processo di valutazione della performance annuale, non presenti discriminazioni di genere. ALSCO ITALIA si impegna a comprendere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.

Questo documento di proprietà di ALSCO Italia S.r.l. non può essere divulgato senza autorizzazione.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

ALSCO ITALIA si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, Vengono previsti momenti formativi diretti a tutto il personale volti a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili, Direttori sui temi legati agli unconscious bias e alla capacità di agire in maniera inclusiva. Infine, ALSCO ITALIA si impegna a coinvolgere, in maniera eguale, in tutte le iniziative e percorsi formativi tutto il personale indipendentemente dal genere e, a titolo esemplificativo, dall'abilità, dall'etnia, dall'orientamento sessuale o religioso.

ALSCO ITALIA si impegna inoltre ad adottare tutte le misure organizzative che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

ALSCO ITALIA promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei percorsi di carriera avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. ALSCO ITALIA si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate.

5. Definizione politiche retributive di breve e medio-lungo termine

La politica di remunerazione di ALSCO ITALIA contribuisce alla realizzazione dello scopo, della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura Aziendale, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico Aziendale. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche

Questo documento di proprietà di ALSCO Italia S.r.l. non può essere divulgato senza autorizzazione.

analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. L'azienda si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

ALSCO ITALIA si impegna a migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona. attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. part-time, flessibilità oraria ecc) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi-assegnati. Inoltre, supporta il personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, ALSCO ITALIA si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

7. Segnalazioni

ALSCO ITALIA incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione, volti a favorire il dialogo e il confronto per tutelare e responsabilizzare in situazioni di:

➢ abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;

➢ molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;

➢ discriminazioni in fase di selezione e assunzione;

➢ discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;

➢ mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;

➢ mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di conciliazione dei tempi di vita-lavoro;

➢ disparità retributiva;

Questo documento di proprietà di ALSCO Italia S.r.l. non può essere divulgato senza autorizzazione.

A tale fine, è stata predisposta anche una specifica procedura operativa per la gestione dei reclami PG-03 Gestione segnalazioni UNI PDR 125:2022.

ALSCO ITALIA ha, inoltre, istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere; eventuali comunicazioni/ suggerimenti afferenti al sistema di gestione per la parità di genere potranno essere inoltrate al comitato al seguente indirizzo mail: paritadigenere@alsco.it;

Tutte le segnalazioni/reclami potranno essere, invece, inviato al Comitato Guida attraverso la piattaforma web My Governance raggiungibile al seguente indirizzo: https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/alsco-paritadigenere/78974 e sul sito aziendale Alsco.it

8. Misurazione KPI

ALSCO ITALIA adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Questa dashboard viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

9. Budget

ALSCO ITALIA si impegna a destinare un budget appropriato al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, meglio dettagliato nel "Piano Strategico".

Il Rappresentante legale / Alta Direzione Alsco Italia s.r.l

Questo documento di proprietà di ALSCO Italia S.r.l. non può essere divulgato senza autorizzazione.