POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

R.00 del 10/07/2025

Sede Legale: Via dei Melograni, 1 – 47043 Gatteo (FC)

Sede Operativa: Via del Lavoro, 10/12 – 47043 Gatteo (FC)

C.F./P.I. 02481550404

Tel. 0541-818384

E-mail: fvitali@fratellivitali.com

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La F.LLI VITALI LATTONIERI S.r.l. è un'impresa che opera dal 1978 nel settore dell'edilizia civile ed industriale, garantendo un prodotto artigianale di grande qualità e fornendo soluzioni personalizzate.

L'utilizzo di tecnologie e attrezzature avanzate in ambito produttivo, permette la realizzazione di soluzioni innovative e di progetti speciali e su misura.

Siamo specializzati nel settore delle ristrutturazioni edili e nella realizzazione di coperture per tetti, facciate, lattonerie, impiegando diverse tipologie di metalli come il rame, l'alluminio e l'acciaio.

Offriamo servizio di studio e progettazione CAD 3D di soluzioni eseguita da ufficio tecnico interno.

Serviamo il mondo dell'INDUSTRIA per componenti di terzismo su disegno del cliente e progettiamo componenti in CAD 3D di nostra produzione o su richiesta del cliente.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, ***F.LLI VITALI LATTONIERI S.r.l.*** 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 ***F.LLI VITALI LATTONIERI S.r.l.*** 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 ***F.LLI VITALI LATTONIERI S.r.l.***, 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 ***F.LLI VITALI LATTONIERI S.r.l.*** 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di ***F.LLI VITALI LATTONIERI S.r.l.*** 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.

F.LLI VITALI LATTONIERI S.r.l. 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;
- ✓ 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 ***F.LLI VITALI LATTONIERI S.r.l.*** sono:

➢ Processo di reclutamento, selezione e assunzione:

L'azienda si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

➢ Sistema di valutazione del personale:

Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra la stessa società e il proprio personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo, senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

➢ Formazione, sviluppo professionale e comunicazione:

L'azienda si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione 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 di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, la società si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

➢ Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro:

La società si impegna a migliorare il work-life balance del suo personale supportandolo altresì durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, l'azienda 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.

La Società, a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato identifica e monitora specifici KPI:

➢ cultura e strategia;

➢ governance;

➢ processi HR;

➢ opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;

➢ equità remunerativa per genere;

➢ tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La società 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 e di 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 ed 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 conciliazione dei tempi di vita-lavoro;

➢ disparità retributiva;

La società intende fornire supporto alle famiglie e si basa sulla convinzione che la maternità, la paternità e la cura dei più fragili siano portatrici di una carica positiva, capace di alimentare l'energia, la creatività, le capacità empatiche e organizzative delle persone, e che possano quindi essere un valore chiave per la crescita dell'intera organizzazione.

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

Alex Barbieri