PALLADIO GROUP
Packaging clinic

POLITICA SULLA TUTELA DELLA DIVERSITÀ E DELLA PARITÀ DI GENERE

Contesto

Palladio Group S.p.A. riconosce e accoglie i benefici di una forza lavoro diversificata a tutti i livelli e in ogni sua dimensione, includendo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il genere, l'età, l'etnia, l'origine geografica, l'identità culturale, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale, l'anzianità di carica, la disabilità e l'orientamento sessuale. Palladio Group S.p.A. crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione, impegnandosi per la loro piena integrazione nei contesti aziendali e sociali.

L'azienda riconosce il valore cruciale del pieno empowerment femminile come risorsa indispensabile per affrontare le sfide attuali e future, promuovendo un modello aziendale sostenibile, inclusivo, giusto ed equo che integri ambiente, economia e società. Un maggiore coinvolgimento femminile rappresenta una liberazione di energie e un contributo pieno al benessere e allo sviluppo aziendale.

Impegni e Azioni

Palladio Group S.p.A. garantisce che tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita (inclusa quella retributiva) – siano improntate ai principi delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia.

Saranno implementati sistemi di segnalazione e monitoraggio efficaci per identificare ed eliminare ogni potenziale disallineamento in termini di diversità e parità di genere.

Palladio Group S.p.A. adotta una politica aziendale specificamente orientata alla riduzione del gender gap nelle seguenti aree critiche:

- Opportunità di crescita professionale in azienda neutre per genere.
- Parità di retribuzione.
- Politiche di gestione delle differenze di genere.
- Tutela della maternità e della paternità.

L'azienda si impegna ad adottare sistemi innovativi per valutare costantemente i progressi compiuti in materia di parità di genere. Sarà implementato un modello gestionale che garantisca il mantenimento dei requisiti definiti e attuati, misurando i risultati attraverso specifici KPI (Key Performance Indicator) nelle seguenti sei dimensioni:

- Cultura e strategia.
- Governance.
- Processi HR.
- Opportunità di crescita in azienda neutre per genere.
- Equità remunerativa per genere.

- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Concretamente, garantiamo che il divario retributivo tra uomini e donne, a parità di ruolo e categoria contrattuale, non superi il 10%.

Obiettivi Strategici

Per promuovere una cultura della parità di genere all'interno dell'Organizzazione, la Direzione Generale si pone i seguenti obiettivi:

- Creare un ambiente di lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità.
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile.
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo attraverso il sostegno degli oneri di cura, la valorizzazione delle competenze e assicurando una retribuzione equa per lavori di equivalente valore socioeconomico (pari retribuzione per lavori di pari valore).
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi i corsi sulla leadership.

Azioni Concrete

Per raggiungere gli obiettivi strategici, Palladio Group S.p.A. si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o di assistenza (caregiver).
- Implementare la governance e il monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda.
- Adottare prassi adeguate per la divulgazione della presente Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e per la diffusione delle informazioni relative alla gender parity.
- Supportare le madri lavoratrici e i padri lavoratori attraverso policy e benefit dedicati alla tutela della maternità/paternità e servizi volti a favorire la conciliazione tra vita personale e lavorativa, andando oltre quanto previsto dal CCNL di riferimento.
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ogni livello di inquadramento contrattuale, integrando nozioni di gender mainstreaming.
- Promuovere un linguaggio inclusivo che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Comunicazione Esterna

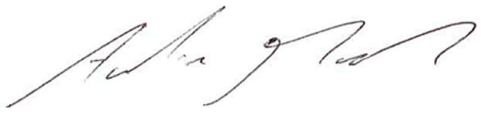
Palladio Group S.p.A. predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, assicurando che la comunicazione sia coerente con i principi della presente Policy e con gli obiettivi definiti e attuati attraverso il piano strategico.

Nelle attività di comunicazione, l'azienda presta la massima attenzione per evitare stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, garantendo una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing e impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Governance e Responsabilità

Gli obiettivi specifici che l'Alta Direzione intende perseguire in materia di parità di genere sono identificati all'interno del piano strategico, con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere.

L'idoneità della presente Politica sarà riesaminata annualmente durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Amministratore Delegato
Ing. Antonio Marchi