

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

### **Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione**

La ventennale storia di TECNOASFALTI si fonda sulla competenza e dedizione che la *governance* a guida femminile riesce a trasferire quotidianamente all'azienda. La volontà del CEO Antonella Marrollo di intraprendere un percorso che porti alla certificazione della parità di genere nasce da lontano, dal farsi strada come imprenditrice in un settore tipicamente maschile come quello della produzione e posa in opera di materiali per l'edilizia, e al contempo dall'aver ricevuto dal padre imprenditore e successivamente ritrasmesso una educazione nella quale figlie e figli non vengono trattati in modo diverso in base al genere, ma in cui dare ad ognuno pari opportunità di crescita con le relative responsabilità. Una cultura fondata sul rispetto della persona, escludendo qualsiasi discriminazione non solo di genere, ma anche di età, origine sociale, etnia, nazionalità, credenza religiosa, idee e opinioni politiche, stato di salute e abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, oltre che nel reciproco aiuto, è sempre stata imprescindibile nella gestione delle aziende di famiglia.

Affinché ogni dipendente si senta ancora più incluso nell'azienda e possa dare il meglio di sé per competenze, esperienza e impegno, TECNOASFALTI ha deciso di adottare strategie di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere e migliorare una cultura di diversità, equità e inclusione (DEI) che valorizzi l'unicità delle persone e la loro crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione e senza alcuna discriminazione.

Tale principio e tale impegno improntano tutte le politiche collegate alla gestione delle persone, ai processi di gestione delle carriere e alla comunicazione.

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.

TECNOASFALTI 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 TECNOASFALTI conduce.

### **Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate**

TECNOASFALTI, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

TECNOASFALTI, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "*ciclo di vita*" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, TECNOASFALTI ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui si ispira, TECNOASFALTI ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel piano strategico.

### POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

TECNOASFALTI, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in TECNOASFALTI, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

#### POLITICHE:

##### SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

TECNOASFALTI nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere il più possibile bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

##### GESTIONE DELLA CARRIERA

TECNOASFALTI è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. TECNOASFALTI, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev. 00 del 01/02/24

- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- 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 equilibri di leadership nel genere;
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale.

### EQUITÀ SALARIALE

TECNOASFALTI, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. TECNOASFALTI non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, TECNOASFALTI rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

### GENITORIALITÀ, CURA

TECNOASFALTI intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. TECNOASFALTI sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- TECNOASFALTI assume un ruolo attivo nel supportare i dipendenti in fasi particolari della loro vita con iniziative concrete di welfare aziendale (quali ad esempio sostegni economici di rimborso spese di utenze domestiche, prestiti a tasso zero, ecc.)

### CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

TECNOASFALTI è da sempre molto attenta a fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- TECNOASFALTI adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

- TECNOASFALTI permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

### PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

TECNOASFALTI ripudia ogni forma di abuso e di molestia, e a tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. TECNOASFALTI attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati e che siano pianificate azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

*Emesso da*

L'ALTA DIREZIONE

*in coordinamento con*

IL COMITATO GUIDA

IL DIVERSITY MANAGER