



Politica per la Parità di Genere

Approvato dall'Alta Direzione in data 03.04.2024

	Politica per la Parità di genere	rev.0	pag. 2/7
---	---	-------	----------

Lo scopo e gli sforzi di RPA

RPA, come delineato nel sistema di gestione, si impegna a garantire l'assenza di discriminazioni, promuovendo l'inclusione e valorizzando la parità di genere, in particolare per sostenere la presenza e la crescita professionale delle donne all'interno dell'organizzazione.

In questa direzione, l'obiettivo è valorizzare la diversità nei ruoli presenti nell'organizzazione e mantenere processi che sviluppino l'empowerment femminile nel business.

L'organizzazione crede che un modello culturale che promuove la parità di genere non solo crei "valore sociale" apprezzato nel contesto economico e istituzionale europeo, ma rappresenti anche un elemento chiave per lo sviluppo del business.

RPA riconosce inoltre l'importanza della cultura della diversità e dell'inclusione per guidare il cambiamento e l'innovazione in modo responsabile. Favorire una cultura di diversità e inclusione significa creare un sistema aziendale aperto e dinamico in cui reciprocità e rispetto aiutano a rimuovere le barriere che ostacolano le relazioni tra i diversi stakeholder.

La promozione della diversità e dell'inclusione contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro che valorizza l'unicità delle persone, con effetti positivi su motivazione, performance individuale e senso di appartenenza. Questi fattori migliorano il benessere individuale e organizzativo, aumentando la produttività aziendale.

Infine, sostenere una cultura della diversità e dell'inclusione favorisce innovazione e creatività. Team di lavoro eterogenei e inclusivi possono interpretare meglio la complessità e la pluralità del mondo, anticipando i cambiamenti in modo più mirato. La diversità e l'inclusione accrescono la capacità dei team di cogliere le esigenze del sistema e di indirizzare lo sviluppo e l'innovazione in modo responsabile, contribuendo alla crescita del business.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione si impegna a promuovere la parità di genere attraverso azioni concrete che soddisfino sia i requisiti previsti dalle singole aree indicate sia le esigenze e le aspettative delle donne presenti all'interno dell'organizzazione. Queste donne rappresentano le parti più interessate ai risultati concreti prodotti dal sistema di gestione.

I principi dell'organizzazione si basano su criteri ispiratori volti a:

	Politica per la Parità di genere	rev.0	pag. 3/7
---	---	-------	----------

- Affrontare i gap esistenti rispetto agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, garantendo un approccio misurabile e trasparente alla parità di genere.

- Rispondere alle esigenze delle donne nell'organizzazione, in modo da assicurare che le azioni intraprese siano pertinenti e significative per loro, permettendo di valutare l'efficacia delle politiche e dei processi implementati.

Questi obiettivi riflettono l'impegno di RPA a creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo, favorendo lo sviluppo professionale delle donne e promuovendo un sistema di gestione che si allinea alle migliori pratiche in materia di parità di genere.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

RPA, durante il processo di selezione e assunzione del personale per le attività aziendali, adotta una serie di principi volti a migliorare l'equità e la parità di genere. Questi principi guidano l'organizzazione a rispettare i criteri di neutralità e a garantire un processo di selezione equo e trasparente:

- Neutralità di genere: La selezione dei candidati avviene in modo imparziale rispetto al genere, assicurando pari opportunità a tutte le persone.

- Valutazione dei requisiti: La selezione si basa sulle qualità personali dei candidati, come professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza, piuttosto che su caratteristiche estranee alle capacità lavorative.

- Esclusione di domande personali: Non vengono sollevate questioni relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari, in quanto non rilevanti per la valutazione delle competenze dei candidati.

- Bilanciamento di genere: L'organizzazione mira a mantenere un equilibrio tra donne e uomini all'interno del personale, contribuendo a una rappresentanza equa.

- Distribuzione equilibrata dei ruoli: I ruoli dirigenziali e di responsabilità sono assegnati in modo equilibrato tra uomini e donne, assicurando che entrambi i generi abbiano pari accesso alle posizioni di leadership.

- Retribuzione equa: Le posizioni lavorative sono associate a una retribuzione equa basata sulle mansioni e sulle responsabilità, indipendentemente dal genere, dalla religione o dall'orientamento politico.

- Equilibrio nella remunerazione variabile: L'organizzazione si impegna a garantire una distribuzione bilanciata tra uomini e donne con contratti che prevedono una remunerazione variabile.

GESTIONE DELLA CARRIERA

RPA riconosce che il successo economico dipende in gran parte dalle risorse umane e si impegna a promuovere lo sviluppo delle carriere in base ai meriti e ai risultati individuali, indipendentemente dal genere, dalla religione, dall'orientamento politico o dallo status socioeconomico. Nell'ottica del miglioramento continuo, l'organizzazione adotta i seguenti principi per gestire le carriere del personale interno:

- Attribuzione equilibrata di ruoli e mansioni: RPA garantisce un bilanciamento delle posizioni di leadership senza pregiudizi legati a genere, religione, orientamento politico o status socioeconomico.

- Percorsi di carriera trasparenti: La progettazione e la presentazione dei percorsi di carriera sono accessibili a tutti e rispecchiano un approccio equo alla parità di genere e alla diversità.

- Ambiente di lavoro inclusivo: L'organizzazione assicura un ambiente lavorativo sicuro, confortevole e tecnologicamente avanzato, in cui tutti possono esprimersi liberamente e raggiungere il proprio potenziale.

- Formazione per lo sviluppo: La formazione continua è fondamentale per migliorare le competenze e la consapevolezza dei dipendenti, contribuendo a rimuovere eventuali ostacoli alle carriere e a mantenere l'equilibrio nelle posizioni di leadership.

- Gestione equa delle fasi di distacco: In caso di licenziamenti, l'organizzazione valuta attentamente il turnover per garantire che non vi siano disparità legate a genere, religione, orientamento politico o status socioeconomico.

- Promozioni basate sull'equità: Le decisioni di promozione sono basate su criteri di merito, con un'attenzione particolare all'equilibrio di genere, religione, orientamento politico e status socioeconomico nelle diverse funzioni.

EQUITÀ SALARIALE

RPA si impegna a garantire l'equità salariale sia durante il processo di assunzione che per tutta la durata della carriera dei dipendenti, indipendentemente dal genere, dalla religione, dall'orientamento politico o dallo status socio-economico.

L'organizzazione non opera differenze asimmetriche nei costi associati alla remunerazione di persone con orientamenti diversi. Nella determinazione, corresponsione e modifica delle retribuzioni, l'organizzazione adotta i seguenti principi:

- **Retribuzione basata su ruolo e responsabilità:** La remunerazione dei dipendenti è commisurata al ruolo e alle responsabilità, con eventuali aggiunte sotto forma di benefit e premi legate esclusivamente ai risultati ottenuti.
- **Trasparenza nelle politiche retributive:** Le decisioni relative a retribuzioni, premi e benefit sono documentate e accessibili a tutto il personale, promuovendo un ambiente di lavoro equo e trasparente.
- **Diritto di segnalare disparità:** Tutti i membri dello staff hanno il diritto di segnalare eventuali discrepanze retributive, garantendo che l'organizzazione sia responsabile e pronta a rispondere a eventuali problemi di equità.

Questi principi riflettono l'impegno di RPA a sostenere una cultura aziendale di equità e inclusione, in cui le persone siano premiate per il loro contributo e le loro capacità, piuttosto che per caratteristiche personali. Questo approccio non solo contribuisce a una maggiore soddisfazione dei dipendenti, ma favorisce anche un ambiente di lavoro più coeso e produttivo.

GENITORIALITÀ, CURA

RPA si impegna a rimuovere qualsiasi ostacolo alla genitorialità, offrendo un supporto concreto sia alla maternità che alla paternità. L'organizzazione mira a soddisfare le esigenze di chi, a causa del proprio ruolo genitoriale, deve bilanciare lavoro e nuove responsabilità familiari. Questa intenzione è supportata dai seguenti principi:

- **Programmi di formazione e informazione:** RPA offre programmi di formazione e informazione specifici per sostenere i dipendenti genitori prima, durante e dopo la nascita del figlio, assicurando un percorso di re-inserimento fluido.
- **Assistenza alla maternità:** L'organizzazione offre un'assistenza completa alla maternità, includendo supporto prenatale, durante la gravidanza e dopo la nascita, per garantire che le madri possano affrontare questa fase con sicurezza.
- **Promozione del congedo di paternità e parentale:** RPA incoraggia i dipendenti a sfruttare appieno il congedo di paternità e parentale previsto dalla legge,

	Politica per la Parità di genere	rev.0	pag. 6/7
---	---	-------	----------

promuovendo l'equilibrio di genere e il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli.

- Iniziative di ri-orientamento per i rientri: I dipendenti che tornano al lavoro dopo un congedo sono supportati da iniziative di ri-orientamento, facilitando la transizione e favorendo un reinserimento positivo.
- Sostegno al ruolo di caregiver: L'organizzazione adotta misure concrete per sostenere i dipendenti nel loro ruolo di caregiver, riconoscendo l'importanza di prendersi cura del nascituro e delle esigenze familiari.

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

RPA si impegna a offrire al proprio personale una gestione equilibrata del tempo dedicato alla vita privata e al lavoro, favorendo il benessere psicofisico e promuovendo una maggiore libertà di autodeterminazione. Questo approccio mira a bilanciare gli obiettivi aziendali con le esigenze individuali dei lavoratori. I principi fondamentali della conciliazione tra tempi di vita e lavoro sono i seguenti:

- Misure work-life balance per tutti: Le iniziative per favorire un equilibrio tra vita e lavoro sono disponibili per tutto il personale, indipendentemente da genere, religione, orientamento politico o status socio-economico, promuovendo così un ambiente inclusivo.
- Varietà di opzioni lavorative: L'organizzazione offre diverse modalità di lavoro, tra cui il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working, per consentire ai dipendenti di adattare il proprio lavoro alle esigenze personali.
- Connessione telematica per il personale esterno: RPA garantisce la possibilità di collegarsi a distanza con tutti i dipendenti che lavorano fuori sede, indipendentemente dal tipo di contratto, facilitando il lavoro da remoto e la partecipazione alle riunioni aziendali.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

RPA condanna fermamente qualsiasi forma di abuso e molestia, adottando una politica di tolleranza zero. Per contrastare questo fenomeno, l'organizzazione mette in atto azioni concrete di prevenzione e repressione, basate sui seguenti principi:

- Identificazione dei rischi: L'organizzazione effettua un'attenta analisi dei rischi relativi ad abusi e molestie, identificando i contesti e le situazioni che potrebbero favorire tali comportamenti.

	Politica per la Parità di genere	rev.0	pag. 7/7
---	---	-------	----------

- Piani di prevenzione mirati: RPA sviluppa e implementa piani di prevenzione specifici basati sui rischi identificati, per ridurre al minimo la possibilità che si verifichino episodi di abuso o molestia.
- Segnalazione sicura: L'organizzazione offre una piattaforma sicura per segnalare sospetti o episodi di abuso e molestia, garantendo la riservatezza e la protezione delle persone che effettuano segnalazioni.
- Protezione dei segnalanti: RPA si impegna a tutelare le persone che segnalano episodi di abuso o molestia, assicurando che non subiscano ritorsioni o discriminazioni.
- Analisi e comprensione: L'organizzazione si dedica a comprendere a fondo gli episodi di abuso e molestia, conducendo indagini approfondite e adottando misure correttive tempestive.
- Promozione della comunicazione rispettosa: RPA promuove una comunicazione gentile e neutrale, rispettando genere, religione, orientamento politico e status socio-economico, per favorire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Questi principi sottolineano l'impegno di RPA a creare un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, dove tutti i dipendenti possono sentirsi protetti e rispettati. Attraverso queste azioni concrete, RPA mira a prevenire e reprimere qualsiasi forma di abuso o molestia, contribuendo a un ambiente di lavoro sano e positivo per tutti.