



PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A

N° Rev. Data	Oggetto della Modifica
00 23/11/2023	Prima emissione
01 21/10/2024	Revisione generale

Questo documento è disponibile sul sito:

<https://www.fosfantartiglio.it/organizzazione/parità-di-genera/>



SOMMARIO

1. INTRODUZIONE 3

2. GLI OBIETTIVI DEL PIANO 3

2.1. Selezione ed assunzione (recruitment) 3

2.2 Gestione della carriera 4

2.3 Equità salariale..... 4

2.4 Genitorialità e cura..... 5

2.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro 5

2.6 Misure di prevenzione di ogni forma di abuso fisico o verbale sui luoghi di lavoro 6

2.7 Sensibilizzazione 6



1. INTRODUZIONE

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea ed è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile (OSS).

L'obiettivo della strategia dell'UE per la Parità di Genere è una Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso scelto nella vita, abbiano pari opportunità di dare il meglio di sé e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società europea.

Sulla base di questi aspetti FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A ha attivato un percorso di certificazione UNI PDR125:22 secondo il campo di applicazione:

“MISURE PER GARANTIRE LA PARITA' DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO DI TRATTAMENTI SUPERFICIALI ELETTROLITICI, CHIMICI E DI VERNICIATURA SU COMPONENTI METALLICI”

Ha istituito il Comitato Guida (CG) per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere, riconoscendo l'importanza del principio delle pari opportunità per la costruzione di una società democratica e multiculturale e per la valorizzazione dell'ambiente di lavoro. *Il Comitato, tra le varie funzioni, ha il compito di gestire ed implementare il budget stanziato dall'azienda per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.* Nel 2024, la cifra stanziata ammonta a ca 10.000 EUR.

2. GLI OBIETTIVI DEL PIANO

L'obiettivo di questo documento è quello di trovare soluzioni concrete per aumentare la consapevolezza sui temi della non discriminazione e delle pari opportunità, generando una consapevolezza diffusa e condivisa tra tutte le risorse dell'Organizzazione.

Il contenuto degli obiettivi si basa sulle seguenti aree tematiche:

1. Selezione ed assunzione (recruitment),
2. Gestione della carriera,
3. Equità salariale,
4. Genitorialità e cura,
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro,
6. Misure di prevenzione di ogni forma di abuso fisico o verbale sui luoghi di lavoro,
7. Sensibilizzazione.

2.1. Selezione ed assunzione (recruitment)

In linea con il suo impegno per la parità di genere, FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A ha apportato significative modifiche alle proprie politiche di assunzione, introducendo esplicitamente il concetto di **recruiting neutrale**. Questa integrazione formalizza e ufficializza un approccio che era già prassi all'interno dell'azienda. Nonostante si registri una maggiore domanda da parte dei lavoratori rispetto alle lavoratrici per le posizioni offerte, **l'azienda si impegna a garantire che la ricerca e selezione del personale avvenga in modo equo e imparziale**, contattando senza discriminazione ambo i candidati e procedendo alla selezione unicamente sulla base di argomenti quali i requisiti lavorativi richiesti o l'esperienza, **senza porre domande inerenti al matrimonio**, alla responsabilità di cura o alla gravidanza. Si impegna infine a garantire la formazione ai nuovi assunti indipendentemente dal genere.



L'obiettivo è assicurare che tutti i candidati siano valutati e trattati allo stesso modo, senza discriminazioni di qualsiasi tipo, attraverso processi standardizzati e trasparenti.

Indicatori chiave di prestazione:

- n. nuovi lavoratori assunti (anno),
- n. cessazioni rapporti lavorativi con lavoratori (anno),
- n. nuove lavoratrici assunte (anno),
- n. cessazioni rapporti lavorativi con lavoratrici (anno).

2.2 Gestione della carriera

Riconoscendo la propria composizione lavorativa attualmente a maggioranza maschile, *il livello di turnover aziendale e di non avere un metodo formale di valutazione delle prestazioni utile in vista di promozioni*, l'azienda **conferma l'assenza di pregiudizi nel far crescere la presenza femminile nelle posizioni di leadership, nonostante anche il CdA sia composto da uomini**. Questo impegno è in linea con gli obblighi delineati dal **Decreto Legislativo n.198**, che fornisce una cornice normativa per la promozione della parità di genere sul posto di lavoro.

FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A si adopera quindi per creare un **ambiente lavorativo inclusivo, in cui uomini e donne abbiano pari possibilità di sviluppare le proprie competenze e avanzare nella loro carriera professionale**, contribuendo attivamente all'obiettivo di una **maggiore diversità di genere nei ruoli manageriali e definendo dei processi volti ad assicurare il rispetto dei principi di cui sopra**.

Indicatori chiave di prestazione:

- n. donne / tot. Organico,
- n. donne in posizioni manageriali,
- **elenco formazione risorse,**
- **n. promozioni lavoratrici/lavoratori,**
- **dati sul turnover.**

2.3 Equità salariale

FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A ha adottato un approccio strutturato e dettagliato nel suo **programma di retribuzione**, che è un elemento chiave della sua strategia di gestione delle risorse umane. Questo programma include una varietà di componenti, tra cui premi per la produzione e le politiche relative alla loro distribuzione, di cui i lavoratori risultano costantemente informati. Questi premi sono progettati per riconoscere e incentivare le prestazioni dei dipendenti, contribuendo a un ambiente di lavoro motivante e produttivo. **FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A. ha, inoltre, intenzione di integrare il proprio mansionario generico dei CCNL in modo da permettere alle proprie risorse di segnalare eventuali disparità retributive.**

In aggiunta a ciò, **l'azienda ha definito con chiarezza i benefit aziendali a disposizione dei dipendenti**. Un esempio rilevante è la convenzione con "Welfare HUB" di Banca Intesa, un'iniziativa che dimostra l'impegno dell'azienda verso il benessere e la soddisfazione dei suoi dipendenti, *considerando le esigenze in termini di genere ed età*. Questo programma di welfare aziendale è reso disponibile a tutti i dipendenti, senza distinzione di genere o età, assicurando un trattamento equo e inclusivo.

Inoltre, FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A pone particolare attenzione nel garantire che la retribuzione sia equa e priva di discriminazioni. Durante gli audit interni, viene condotta **una valutazione approfondita per assicurarsi che le pratiche retributive rispettino questi principi**. Questo approccio riflette l'impegno dell'Azienda a promuovere un ambiente di lavoro equo e trasparente, dove tutti i dipendenti sono valutati e ricompensati in modo giusto e coerente con il loro contributo all'organizzazione.



2.4 Genitorialità e cura

FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A, in linea con il suo impegno verso la parità di genere e la conciliazione tra vita lavorativa e personale, ha recentemente potenziato il proprio Sistema di Gestione con l'introduzione di una nuova **procedura dedicata alla genitorialità**. Questa comprende iniziative volte a **tutte le fasi della maternità/paternità** e a sottolineare che tale esperienza non determina in nessun modo la perdita di benefits piuttosto che la perdita del livello retributivo. L' iniziativa mira a offrire un supporto concreto ai dipendenti durante una fase cruciale della loro vita personale. **Al fine di incentivare la richiesta del congedo per la paternità, FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A. attua un efficiente meccanismo di informazione.**

La procedura sulla genitorialità è stata inclusa tra i temi principali degli interventi formativi sull'uguaglianza di genere, evidenziando il suo ruolo fondamentale nell'ambito delle politiche di equità aziendale. Una delle misure più significative adottate è l'estensione del congedo per i neo-papà, che ora prevede due giorni aggiuntivi oltre ai dieci stabiliti dalla normativa vigente in materia. Tale iniziativa si basa sull'esperienza positiva passata dell'Azienda, in cui tutti i lavoratori coinvolti hanno usufruito dei congedi disponibili per la genitorialità.

Per mantenere un legame continuo con i dipendenti in congedo per genitorialità, l'azienda si impegna ad includerli in riunioni e altri eventi aziendali importanti, al fine di farli sentire sempre parte integrante del team. Questo approccio si estende anche al rientro al lavoro, dove l'azienda ha deciso di formalizzare l'affiancamento e offrire momenti di coaching, anche con i responsabili delle unità organizzative di appartenenza, per facilitare un ritorno graduale e produttivo.

FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A pone particolare attenzione alla condivisione delle esperienze vissute durante il congedo per genitorialità, prevedendo momenti, anche informali, per una condivisione reciproca e formativa. Infine, l'azienda si è posta l'obiettivo durante il prossimo anno, di **introdurre programmi di supporto aggiuntivi per i lavoratori genitori, rafforzando ulteriormente il suo impegno a sostegno della conciliazione tra le responsabilità lavorative e familiari.**

Indicatori chiave di prestazione:

- N. lavoratrici che hanno usufruito di coaching al rientro dal congedo genitoriale/ n. lavoratori genitori,
- N. lavoratori che hanno usufruito di congedi di paternità/ n. lavoratori neo – papà.

2.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro

L'azienda FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A si dedica attivamente a promuovere un **equilibrio tra vita professionale e personale** dei suoi dipendenti, adottando una serie di politiche di conciliazione. Pur non avendo implementato un modello di lavoro flessibile, di smart working, e telelavoro, l'azienda offre la possibilità di adottare **orari part-time**, anche in forma reversibile, per rispondere alle esigenze dei propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Inoltre, con l'obiettivo di agevolare la partecipazione di tutti i lavoratori, l'azienda si impegna a programmare le **riunioni in orari che consentano la presenza di tutti**. Questo approccio è particolarmente significativo in un contesto dove i turni di lavoro sono una realtà quotidiana.

Per ulteriormente supportare i propri dipendenti, FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A ha introdotto da tempo la **mensa aziendale**, un servizio che fornisce un beneficio tangibile nella gestione quotidiana del tempo e nell'equilibrio tra le responsabilità lavorative e personali. Questa iniziativa rientra in un quadro più ampio di politiche aziendali finalizzate a creare un ambiente di lavoro supportivo e attento alle esigenze dei propri dipendenti.



Indicatori chiave di prestazione:

N. fruitori Part time/ tot. Richiedenti.

2.6 Misure di prevenzione di ogni forma di abuso fisico o verbale sui luoghi di lavoro

Per assicurare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, **FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A** *attuа pienamente le previsioni di legge e gli accordi collettivi sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali a cui aderisce*. FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A. ha adottato misure decisive per prevenire qualsiasi forma di abuso, sia fisico che verbale, all'interno dell'azienda. Questo impegno si è concretizzato nella redazione di una procedura di valutazione del rischio specifico, integrando il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** con un'analisi approfondita sulle possibili situazioni di molestie e abusi.

Per comprendere meglio l'ambiente lavorativo e identificare eventuali problemi nascosti, l'azienda ha distribuito un questionario anonimo, denominato "Molestie e abusi" a tutti i suoi dipendenti al fine di analizzare la percezione dei dipendenti sulle pari opportunità. Le risposte, benché in numero non completo, hanno evidenziato alcuni casi di comportamenti inappropriati. In risposta a ciò, FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A. ha ribadito con forza la propria politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di abuso durante gli eventi formativi e in altre occasioni comunicative.

Oltre a questo, l'azienda ha rafforzato la comunicazione ai propri lavoratori sulla disponibilità e l'accessibilità del **comitato guida** e della direzione per accogliere segnalazioni di qualsiasi natura. Inoltre, per garantire la protezione dell'identità dei denunciatori, sono state implementate diverse **modalità di denuncia anonima**, come il portale **whistleblowing** e una **cassetta dei suggerimenti/segnalazioni**, dove i dipendenti possono esprimere liberamente le proprie preoccupazioni o segnalare episodi di abuso senza timore di ritorsioni.

Con queste azioni, FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A. dimostra il proprio impegno costante nel creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, dove ogni dipendente si senta protetto e ascoltato.

Indicatori chiave di prestazione:

- n. Risposte Questionario molestie e abusi /totale dell'organico,
- n. Dichiarazione di illecito subite,
- n. Non-conformità emerse per whistleblowing.

2.7 Sensibilizzazione

Per accrescere la consapevolezza sulle pari opportunità e valorizzare l'impegno dell'Azienda in questa direzione, FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A. ha intrapreso un'importante iniziativa formativa. Questa formazione è rivolta a tutti i dipendenti, a prescindere dal loro ruolo e senza distinzioni di genere, e si focalizza sui principi della UNI PDR125. Gli argomenti trattati includono la lotta contro pregiudizi e stereotipi di genere, la consapevolezza degli unconscious bias, una ferma posizione di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, e lo sviluppo di una leadership inclusiva. L'obiettivo è garantire una partecipazione egualitaria e valorizzare le risorse umane, che rappresentano gli attori chiave di questo percorso.

Per incrementare la partecipazione e il coinvolgimento di tutto il personale, l'azienda sfrutta diversi canali comunicativi. Oltre all'uso delle bacheche aziendali, viene impiegato il sistema gestionale interno, LinkedIn, e il sito web aziendale. Questi strumenti permettono di ampliare la diffusione dei contenuti legati alla parità di genere. Inoltre, vengono proposti brevi quiz per sensibilizzare i dipendenti sul percorso intrapreso verso la parità di genere



e, a dispetto di una difficoltà nel coinvolgere le risorse in queste attività, l'azienda si impegna nell'inviare periodici solleciti interni. Nonostante le attività volte alla sensibilizzazione degli stakeholder siano state minime e ci sia stata poca partecipazione a iniziative esterne, come panel o tavole rotonde, l'azienda ha intenzione di rafforzare il proprio processo di comunicazione esterna.

Infine, in occasione di eventi esterni come panel, tavole rotonde, o altri tipi di eventi, FOSFANTARTIGLIO LEI S.P.A si impegna a garantire una rappresentanza equilibrata di relatori e relatrici, assicurando così una visibilità paritaria e sostenendo attivamente la diversità anche fuori dai contesti della sua realtà.

Indicatori chiave di prestazione:

- n. lavoratori formati / n. tot. Lavoratori,
- n. ore di formazione erogate / anno,
- n. compilazione Quiz "Conosci PDG?" stakeholders,
- n. compilazioni Quiz "Conosci PDG?" lavoratori,
- n. contenuti erogati /anno utilizzando Sito e piattaforme social.