

POLICY AZIENDALE PARITA' DI GENERE

FREDA S.r.l.

È nata come piccola realtà aziendale inseritasi nel territorio lombardo circa un trentennio fa con il suo fondatore Marco Puppio, il quale con un'esperienza professionale e attenta rispetto alla tipologia di materiali edilizi ha saputo elaborare soluzioni tecniche diversificate e di alto livello per offrire una vasta gamma di prodotti e servizi mirati per le diverse esigenze di pavimentazione e posa massetti.

La tipologia specifica di attività di settore è caratterizzata da un forte utilizzo di lavoro operaio maschile e personale femminile nell'attività impiegatizia e di responsabilità organizzativa. Oggi l'azienda che adotta una politica di parità di genere intende intervenire attivamente per incentivare effettive pari opportunità senza discriminazioni tra i generi e intervenendo in tutte le aree sensibili in tema di parità e di discriminazione.

Per tale ragione l'azienda FREDA S.R.L. ha deciso di procedere per l'ottenimento della certificazione UNI PdR 125:2002 per valorizzare i processi già esistenti e per avviare un sistema concreto di monitoraggio e miglioramento in tema di parità.

Oggetto, ambito di applicazione e riferimenti

Oggetto della policy

La presente Policy sulla Parità di Genere definisce i principi, gli impegni e le modalità operative con cui l'impresa promuove l'uguaglianza tra donne e uomini, prevenendo ogni forma di discriminazione e assicurando pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro.

Ambito di applicazione

- La policy si applica a tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, full-time e part-time, e ai collaboratori stabilmente inseriti nell'organizzazione, in tutte le sedi e cantieri.
- I principi sono estesi, per quanto compatibili, ai rapporti con fornitori e partner affinché la politica di rispetto e assenza di discriminazione di genere sia attenzionata non solo all'interno dell'azienda ma anche nei rapporti con i fornitori e la clientela.
- Tale elemento costituisce valido aspetto reputazionale per la professionalità e l'etica della società Freda s.r.l.

Riferimenti normativi e standard

- Costituzione (art. 3 e 37) – uguaglianza e pari diritti nel lavoro.
- D.Lgs. 198/2006 e successive modifiche – divieto di discriminazione per sesso, parità di trattamento e retribuzione.
- L. 162/2021 e D.Lgs. 198/2006
- D.Lgs. 151/2001 e D.Lgs. 105/2022 – tutela maternità/paternità, congedi, divieto di licenziamento e sanzioni.
- UNI/PdR 125:2022 – sistema di gestione per la parità di genere

Principi generali e impegni dell'impresa

Principio di uguaglianza e non discriminazione

L'impresa garantisce che l'accesso al lavoro, il trattamento retributivo, la classificazione professionale, la progressione di carriera, la formazione e le condizioni di lavoro non siano in alcun modo influenzati dal sesso, dalla gravidanza, dalla maternità o paternità, dallo stato civile o familiare, né da altri fattori protetti adottando policy che disciplinano le modalità di ricerca personale, selezione, modalità di assunzione al fine di evitare ogni forma di possibile discriminazione. L'impresa agevola in sede di assunzione la modalità di lavoro il più possibile compatibile con le esigenze di vita personale del lavoratore e della lavoratrice.

Parità retributiva per lavoro di pari valore

L'impresa si impegna ad assicurare che lavoratrici e lavoratori che svolgono mansioni uguali o di pari valore professionale siano retribuiti in modo uguale, salvo differenze

obiettivamente giustificate da fattori non discriminatori (es. anzianità, performance documentata).

Tutela della maternità e paternità e conciliazione vita-lavoro

L'impresa rispetta integralmente i diritti di maternità e paternità (congedi obbligatori, parentali e permessi) e adotta misure organizzative per facilitare il rientro al lavoro e la gestione dei carichi familiari, evitando qualsiasi pregiudizio in termini di carriera o retribuzione. In concreto adotta policy specifiche per disciplinare, informare i lavoratori e le lavoratrici in merito alle modalità operative aziendali per usufruire di permessi e congedi, incentivando anche i congedi di paternità. Viene garantito un sistema di monitoraggio e verifica per evitare qualsivoglia misura di discriminazione nei confronti di lavoratori e lavoratrici che usufruiscono di congedi o permessi

Ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo

L'impresa promuove un ambiente privo di molestie e violenze, in cui ogni persona sia trattata con dignità e rispetto, mediante attività di formazione del personale per evitare ogni forma di discriminazione e mediante un sistema di segnalazione di eventuali discriminazioni e molestie anche in forma anonima con un canale dedicato e un piano di comunicazione e formazione atto ad incentivare qualsivoglia stereotipo o discriminazione di genere.

Trasparenza, partecipazione e dialogo sociale

L'impresa assicura informazione e divulgazione sulle politiche di parità di genere anche mediante informative, eventi specifici e questionari di gradimento.

Anche ai fini di un effettivo monitoraggio della policy in tema di parità di genere e di verifica e attuazione dei principi e delle strategie pianificate l'azienda nomina un comitato guida responsabile del monitoraggio, verifica e azione del piano strategico aziendale in tema di parità.