



LARDINI

POLITICA AZIENDALE PARITA' DI GENERE

L'azienda Lardini spa opera nel settore del tessile.

L'azienda ha deciso di intraprendere un percorso che li porterà sempre più a creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, senza discriminazioni e focalizzandosi sul tema della parità di genere.

In merito al tema della parità di genere, l'organizzazione è orientata al riconoscimento delle persone, senza distinzione di sesso, riconoscendo il loro valore ed offrendo le stesse opportunità. Quindi la Direzione Generale ha lavorato per creare un ambiente inclusivo. Offrendo opportunità e strumenti per conciliare la meglio vita personale e vita lavorativa.

La società ha deciso di intraprendere il percorso della certificazione PDR125 perché reputa che la parità di genere sia un aspetto fondamentale per creare al proprio interno un modello culturale che possa rappresentare un valore per tutta la comunità.

Diversità, equità ed inclusione sono alla base della politica della gestione del personale che in linea con i principi di Diversità & Inclusione assicura parità di trattamento e opportunità, oltre a garantire un sistema di welfare aziendale, che presta attenzione alle differenti esigenze delle persone; inoltre viene stimolata una crescita all'interno dell'azienda nella cultura della parità in termini di comportamenti e linguaggi rispettosi di tutti.

L'azienda sceglie la parità di genere per promuovere un lavoro stimolante e non discriminatorio per tutti i dipendenti; per eliminare qualsiasi forma di molestia o discriminazione inerente al sesso, all'età, alla razza, alla religione; per garantire pari opportunità per i dipendenti o candidati in merito all'assunzione, alla retribuzione, alla formazione, al piano welfare o qualsiasi altro benefit.

Questa politica è rivolta a tutti i dipendenti e a tutti gli stakeholder (fornitori e clienti), con l'obiettivo di sensibilizzare e contaminare il contesto di riferimento e rappresentare un esempio per le altre realtà aziendali.

Per l'applicazione concreta di quanto detto sopra, per il monitoraggio e il raggiungimento degli obiettivi prefissi l'azienda ha costituito un Comitato Guida per la Parità di Genere secondo i criteri stabiliti dalla norma UNI PDR 125:2022.

La politica aziendale sulla parità di genere è stata comunicata all'interno dell'organizzazione ed è stata pubblicata sul sito internet.

Attraverso la politica della parità di genere l'azienda si impegna a prefissare gli obiettivi, verificarne periodicamente il raggiungimento al fine di individuare tempestivamente gli interventi correttivi e necessari, garantendo l'efficacia ed efficienza del sistema di gestione al fine di un miglioramento continuo.

La Direzione si impegna in sede di riesame a definire nuovi target, assumendosi la responsabilità di raggiungere i risultati prefissati.

La Lardini spa adotta una policy aziendale orientata a ridurre il gender gap in tutte le aree: equità retributiva, crescita professionale in azienda, tutela della maternità, piano di comunicazione e formazione personalizzato e finalizzato a tali tematiche.

Tale politica deve essere adottata da tutto il personale interno e da chi collabora esternamente con l'azienda stessa.

La Lardini si impegna ad implementare le procedure al fine di realizzare strategie di miglioramento per:

- Promuovere una cultura inclusiva garantendo uguali possibilità al personale sia in ambito retributivo che di carriera e di crescita interna, dare loro pari opportunità ed equità priva di discriminazione.
- Creare un clima favorevole per attrarre e far crescere le persone garantendo un rispetto della persona stessa, conciliando vita lavorativa e vita privata attraverso un Piano di Welfare per il benessere del personale dell'organizzazione.
- Creare una comunicazione chiara e trasparente in tema di parità di genere sia interna che esterna all'azienda stessa. Si impegna a migliorare il work life balance dei suoi collaboratori promuovendo anche la genitorialità.
- Garantire la partecipazione a percorsi formativi a prescindere dal sesso ma dando ad entrambi i generi le stesse opportunità, volti a sensibilizzare e a valorizzare il tema delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione.
- Produrre, in fase di reclutamento, annunci privi di distinzione di sesso e procedere nella selezione tenendo conto della meritocrazia, dell'esperienza e della professionalità durante la scelta dei candidati. L'azienda, inoltre, si impegna a formare adeguatamente i nuovi assunti in materia di parità di genere.
- Tutelare il posto di lavoro favorendo e garantendo l'anonimato delle segnalazioni attraverso una piattaforma sul tema della molestia fisica o verbale, del mobbing, della discriminazione, attraverso percorsi di consapevolezza e sensibilizzazione delle persone.
- Adottare un sistema di monitoraggio dei KPI per garantire la parità di genere in maniera adeguata, che viene gestito ed aggiornato dal Comitato Guida.

La politica aziendale per la Parità di Genere è riesaminata ogni anno durante il Riesame della Direzione a cura del Comitato Guida.

Filottrano, 12 maggio 2023

Amministratore Delegato

Andrea Lardini

(firmato in originale)