POLITICA PARITÀ DI GENERE UNI PDR 125:2022

All.01 01 Politica PDG
Rev.0 03/04/2025

La Direzione di **BBF SPA** ha definito la presente **Politica della Parità di Genere** in accordo con il **Comitato guida e** ai sensi della **Prassi di Riferimento UNI/PDR 125:2022**. **BBF SPA** si configura come **PICCOLA** azienda per la prassi della **UNI/PDR 125:2022**.
Da sempre l'azienda valuta le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, per questo motivo la Direzione ha deciso di dare inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di bias *-anche inconsci-* che valorizzi tutte le persone presenti allo stesso modo.
La politica per la parità di genere ha l'obiettivo primo di ridurre in modo graduale, ma rigoroso, le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.
Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti aziendali.
È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee, soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.
Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.
La presente Politica è rivolta a tutti il personale e collaboratori/collaboratrici di **BBF SPA** ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.
In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta dall'azienda con riferimento alle seguenti aree:

1. SELEZIONE E ASSUNZIONE

- L'azienda si impegna a valutare persone *con diversi background e abilità*, perseguendo la parità di genere, in fase di selezione e assunzione, attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.
- Allo stesso tempo, si impegna a sottolineare l'importanza della *meritocrazia*: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una procedura standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.
- Oltre a ciò, si impegna a fornire alle persone coinvolte nei processi di assunzione, un'adeguata *formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi* che possono impattare negativamente i processi di selezione.
- Assicura sempre *un'adeguata selezione* di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità.

2. EQUITÀ SALARIALE

- L'azienda, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL applicati, garantisce la parità salariale e un'equa retribuzione al personale a prescindere dal genere.

3. GESTIONE DELLA CARRIERA

- L'azienda si impegna ad incentivare il dialogo costante tra la Direzione, i Responsabili e il personale nel processo di valutazione della performance, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la definizione di progetti, che non presentino alcuna discriminazione di genere, e favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback, inteso come miglioramento continuo.
- Durante l'intero ciclo professionale del personale l'azienda garantisce pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skills e livelli professionali che caratterizzano il dipendente.
- L'azienda tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne nelle compagini dirigenziali aziendali.
- L'azienda rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli, che possono crearsi sul luogo di lavoro.
- Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership, sulla comunicazione e sulla gestione delle relazioni.

4. GENITORIALITÀ E CURA

- L'azienda si impegna a supportare, a tutela della genitorialità, tutto il personale durante e dopo periodi di assenza dal lavoro, *evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo*, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.
- Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità.
- L'azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore/lavoratrice nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

5. **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**
   - L'azienda si impegna a migliorare il *work-life balance* del suo personale e collaboratori/collaboratrici in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona adottando misure concordate con il personale e che vadano incontro alle esigenze della persona e dell'azienda.
   - Le attività lavorative vengono distribuite in relazione alla specifica mansione, alle esigenze aziendali tipiche del settore e nel pieno rispetto dei requisiti contrattuali.

6. **ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E MARKETING**
   - L'azienda si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione.
   - L'azienda pone particolare attenzione anche al *linguaggio utilizzato* tra e nei confronti del personale, promuovendo a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.
   - L'azienda si impegna a promuovere anche all'esterno, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder, tramite un *piano di comunicazione esterna*, una cultura basata sulla meritocrazia, sull'uguaglianza e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.
   - L'azienda si impegna ad utilizzare nelle campagne pubblicitarie un linguaggio scritto e immagini non discriminanti.

7. **ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE**
   - L'azienda si impegna a *prevenire le molestie sessuali* nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
   - In caso in cui si verifichino episodi di discriminazione o abuso del personale hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori.
   - L'azienda si impegna ad organizzare incontri formativi a tutto il personale, volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione; nello specifico, i Responsabili vengono sensibilizzati sui temi legati agli unconscious bias e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva.
   - L'obiettivo aziendale è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.

Al fine di monitorare in maniera continua e puntuale i suddetti impegni assunti da **BBF SPA**, per ciascuna area sono stati individuati una serie di indicatori di performance specifici e adeguati alla realtà aziendale. Al medesimo fine, viene inoltre garantita l'applicazione delle procedure del proprio sistema di gestione della parità di genere, come descritto nella documentazione di sistema implementata.

In azienda è attivo un sistema di segnalazione e raccolta suggerimenti in merito alla Parità di Genere. Per il personale interno, sono disponibili apposite cassettine collocate nell'area armadietti per gli uffici e nell'area mensa per il reparto produttivo dello stabilimento di Via dell'Artigianato, 13, 20833 Giussano (MB). Nello stabilimento di Via Milano, 28, 22066 Mariano Comense (CO), la cassettina è posizionata presso gli spogliatoi.

Anche gli stakeholder esterni possono segnalare eventuali difformità o proporre suggerimenti relativi ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, inviando una comunicazione all'indirizzo e-mail **pdr@bbf-spa.com**.

Giussano (MB), 19/03/2025

La Direzione