

SANLORENZO

**MISURE ATTE A PROMUOVERE LA PARITÀ DI
TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ TRA I
GENERI NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

Sanlorenzo S.p.A.

Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2021

Per Sanlorenzo S.p.A. (la “**Società**”) le persone che lavorano in azienda rappresentano un’insostituibile risorsa e la forza motrice della Società.

La Società crede che la diversità e il pluralismo siano valori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro aperto e stimolante, garantendo punti di vista differenti e favorendo il confronto, l’emergere di idee innovative e lo sviluppo di comportamenti più rispettosi e inclusivi.

Per questo motivo, la Società ha sviluppato e intende sempre più sviluppare un contesto organizzativo che sostiene l’inclusione, la valorizzazione delle diversità ed è volto a promuovere la parità di trattamento e di opportunità, anche tra generi.

*

In attuazione del Codice di Corporate Governance a cui la Società aderisce e del Codice Etico della Società, nonché nel quadro dei diritti sanciti dalla Costituzione, dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, dalle Convenzioni fondamentali dell’International Labour Organization, dalla Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea e della Convenzione Europea dei diritti dell’Uomo, la Società è impegnata ad offrire pari opportunità di lavoro e di avanzamento professionale a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

In particolare, la Società riconosce la meritocrazia come valore fondamentale e si impegna a garantire le medesime possibilità di crescita professionale e a creare ambienti di lavoro aperti ai valori dell’inclusione.

La Società rifiuta ogni forma di discriminazione anche tra generi (diretta o indiretta, fisica, verbale o virtuale) e assicura la possibilità di segnalare comportamenti illeciti con le modalità previste dal Codice Etico.

La Società si impegna quotidianamente a garantire una gestione delle risorse umane etica ed paritaria, prendendo in considerazione tutte le fasi della vita lavorativa delle persone all’interno della Società: la selezione, che deve essere equa e valorizzare il merito dei talenti, delle competenze e delle esperienze, lo svolgimento delle attività lavorative, che deve avvenire in sicurezza e nel pieno rispetto del diritto di salute, della dignità, della diversità e dell’inclusione, la formazione teorica e tecnica, la valorizzazione e crescita (professionale e personale) degli individui, che deve avvenire nel rispetto della parità di trattamento e delle pari opportunità.

La Società supporta lo sviluppo professionale e la crescita delle proprie risorse e si prefigge l’obiettivo di adottare sistemi per l’elaborazione di piani di carriera, per la valutazione delle performance, per l’esame di posizioni manageriali e per la crescita professionale paritaria, basata sulla meritocrazia. Qualora ricorrano situazioni particolari, la Società procede ad un processo di “*exit interview*” nel momento conclusivo del rapporto di lavoro, volto a raccogliere giudizi qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente i processi e i presidi da attuare per migliorare il welfare aziendale.

A questi scopi, le funzioni competenti sono chiamate a selezionare, assumere e gestire i dipendenti in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna discriminazione di razza, credo religioso, sesso, età, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore.

La violazione di tale dovere comporta l’avvio di procedimenti disciplinari a carico degli autori, in conformità dell’articolo 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), del CCNL vigente all’interno della Società e del codice disciplinare della Società, ferme le ulteriori responsabilità civili e penali eventualmente esistenti.

*

Le funzioni competenti sono altresì chiamate ad evitare che si realizzino comportamenti discriminatori (tra cui molestie, ritorsioni, *mobbing*, minacce, ricatti, contegno o linguaggio inappropriati e discriminatori), di qualsiasi natura e compiuti a qualsiasi livello dell’organizzazione aziendale. I comportamenti discriminatori commessi nell’ambito lavorativo – e la mancata loro sanzione da parte delle funzioni competenti – comportano l’avvio di procedimenti disciplinari a carico degli autori, in conformità dello Statuto dei Lavoratori, del CCNL vigente all’interno della Società e del codice disciplinare della Società, ferme le ulteriori responsabilità civili e penali eventualmente esistenti.

Sanlorenzo S.p.A.

Misure atte a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi nell’organizzazione aziendale

*

La Società si impegna a prevedere momenti formativi, anche con l'eventuale partecipazione di consulenti o soggetti esterni, volti a sensibilizzare la struttura sui temi della valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'utilizzo del linguaggio inclusivo, del rischio di pregiudizi inconsci nel contesto lavorativo e dell'impatto sul *business* che hanno tali tematiche.

A questo proposito, le funzioni aziendali competenti sono chiamate ad organizzare il primo momento formativo entro la fine dell'esercizio sociale 2021.

*

La Società riconosce il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e si impegna a sviluppare programmi e iniziative di conciliazione, sia in occasione del rientro da congedi di maternità o di paternità o nei casi di disabilità, sia attraverso un presidio sociale e assistenziale di ascolto dei dipendenti nella sede di lavoro, sia attraverso la comunicazione ai lavoratori dei propri diritti (congedi, smart working, permessi e altro).

A questo proposito, le funzioni aziendali competenti sono chiamate a dare concreta attuazione a tale principio, se del caso anche promuovendo appositi momenti formativi.

*

Al fine di curare e monitorare l'implementazione delle iniziative sopra previste, la funzione Human Resources è chiamata a sviluppare piani di azione annuali con obiettivi specifici, quantificabili e misurabili, per promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra generi e a monitorare l'applicazione e il rispetto delle presenti misure anche attraverso la raccolta e l'esame dei rilevanti dati relativi alla diversità delle risorse umane nella struttura aziendale.

La funzione Human Resources è altresì chiamata a riferire almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità costituito in senso al Consiglio di Amministrazione circa l'applicazione e il rispetto delle presenti misure, segnalando eventuali criticità o settori di intervento prioritario e suggerendo eventuali aggiornamenti e implementazioni delle presenti misure, nell'ottica di una sempre migliore e più efficiente promozione e attuazione della parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'organizzazione aziendale.

Le presenti misure sono comunicate e diffuse all'interno dell'organizzazione e sono pubblicate sul sito internet della Società e sull'*intranet* aziendale.