

MPdG Ed. 1 Sez. 06	Rev.	Manuale della Parità di Genere			
	01	POLITICA AZIENDALE			
	Codice	MPdG Sez.06	Data	05/04/2024	

1 POLITICA

1.1 INTRODUZIONE

FBITech adotta una politica di parità di genere globale con lo scopo di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

La politica "globale" deriva proprio dallo scopo del sistema di gestione.

Essa esprime la modalità con cui l'organizzazione attraverso il modello gestionale del sistema:

- garantisce nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti in corrispondenza di ciascuna area
- misura gli stati di avanzamento dei risultati attraverso i KPI
- documenta il funzionamento e i risultati ottenuti dal sistema di gestione
- gestisce e verifica le azioni pianificate.

La politica "globale" relativa alla parità di genere è connessa a politiche più specifiche che l'organizzazione stabilisce e riasamina sistematicamente per dare un orientamento "preciso" e "concordante" alle attività eseguite per raggiungere lo scopo del sistema.

Il prospetto indicato successivamente evidenzia la genesi della Politica Globale delle pari opportunità (**MOD-01-D Sez.06.1**) dallo scopo del sistema di gestione, e la connessione di questa alle singole politiche più specifiche dedicate ai temi del Piano strategico (**MOD-01-D Sez.07.3**).

SCOPO DEL SISTEMA	POLITICA GLOBALE	POLITICHE SUI TEMI
Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione	Politica che dà un indirizzo generale su come assicurare la parità di genere stabilita nello scopo	RECRUITMENT CARRIERA EQUITÀ SALARIALE GENITORIALITÀ, CURA WORK-LIFE BALANCE PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Nella politica globale l'organizzazione stabilisce i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno nei confronti:

- Della parità di genere
- Della valorizzazione delle diversità
- Dell'empowerment femminile

MPdG Ed. 1 Sez. 06	Rev.	Manuale della Parità di Genere			
	01	POLITICA AZIENDALE			
	Codice	MPdG Sez.06	Data	05/04/2024	


In ciascuna politica più specifica, basata sui temi del Piano strategico, l'organizzazione descrive la maniera con cui affronta i temi indicati, per assicurare che gli obiettivi/target definiti siano raggiunti e possano comprovare l'efficacia del sistema, raggiungendo lo scopo del sistema di gestione.

L'organizzazione stabilisce un Piano Strategico che, in un unico disegno, convoglia gli sforzi dell'organizzazione:

- Verso il raggiungimento di obiettivi ben precisi
- Attraverso processi di sistema specifici
- Con l'impiego di risorse determinate a budget

La politica di parità di genere è attuata secondo quanto stabilisce il piano strategico e con le risorse rese disponibili dal budget dedicato alla parità di genere, come stabilito dalla procedura **PROC-01 Pianificazione** (Sez. 07.2).

L'attuazione della politica è dell'alta direzione che si avvale dei membri che costituiscono il comitato guida secondo quanto stabilito dalla procedura **PROC-02 Leadership** (Sez.06.2).

MPdG Ed. 1 Sez. 06	Rev.	Manuale della Parità di Genere			
	01	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE			
	Codice	MOD-01-D	Data	05/04/2024	

1.2 POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La politica di parità di genere aziendale, deve essere:

- definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La politica di parità deve essere resa disponibile sul sito dell'organizzazione.

Ciò premesso, *FBITech* ha formalizzato una **Politica per la Parità di genere** che si basa sui seguenti principi:

Riconoscere la diversità: valorizzare ogni persona e apprezzare come le diverse forme di diversità si combinano tra loro;

Governare in modo efficace: semplificare e sostenere l'impegno per la parità di genere, usando sistemi di gestione e pratiche organizzative inclusive;

Agire in modo responsabile: comportarsi in modo etico e responsabile, promuovendo l'occupazione e condizioni di lavoro dignitose per tutti;

Lavorare in modo inclusivo: creare e mantenere un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso, che favorisca l'inclusione e il senso di appartenenza;


Comunicare in modo inclusivo: riconoscere e rispondere alle esigenze delle persone;

Sostenere la Parità di Genere: agendo sui seguenti punti fondamentali:

- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza tra uomo e donna;
- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promozione di politiche di welfare a sostegno di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- le situazioni non conformi in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

MPdG Ed. 1 Sez. 06	Rev.	Manuale della Parità di Genere			
	01	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE			
	Codice	MOD-01-D	Data	05/04/2024	

1.2.1 Politica Selezione ed Assunzione (Recruitment)


FBITech, nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- Tutti i ruoli devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

1.2.2 Politica Gestione della Carriera

FBITech è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. *FBITech*, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono indifferenti rispetto al genere.
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere

MPdG Ed. 1 Sez. 06	Rev.	Manuale della Parità di Genere			
	01	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE			
	Codice	MOD-01-D	Data	05/04/2024	

1.2.3 Politica Equità Salariale

FBITech, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.

1.2.4 Politica Genitorialità, Cura

FBITech intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

FBITech sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

1.2.5 Politica Conciliazione Dei Tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

FBITech intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working

1.2.6 Politica Prevenzione Abusi e Molestie

FBITech ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.