

Imprese Responsabili  
Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento Pari Opportunità  
Largo Chigi n.19  
00187 Roma  
[Imprese.responsabili@governo.it](mailto:Imprese.responsabili@governo.it)

Sandrigio (VI), 15 febbraio 2024

Oggetto: adesione al Codice per le Imprese in favore della maternità

La scrivente Effedue S.r.l., P. IVA 02951930243, con sede in via Galvani n.5 – 36066-Sandrigio (VI), azienda manifatturiera metalmeccanica con 75 dipendenti, di cui 21 donne ( 28 %), in persona del Legale Rappresentante sig. Franco Osmini,

comunica

la volontà di aderire al Codice per le Imprese in favore della maternità, varato dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, dottoressa Eugenia Maria Roccella.

Effedue S.r.l. è da sempre attenta alle esigenze delle Lavoratrici madri, sin dalla gravidanza alla maggiore età dei figli. Ad integrazione di quanto previsto dalle Leggi e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Aziende Metalmeccaniche e della Installazione di Impianti applicato in Azienda, sono garantiti alla Lavoratrice al rientro del periodo di congedo per maternità alcuni istituti quali:


- il reinserimento graduale nello svolgimento della medesima mansione lavorativa,
- la flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita dal lavoro correlata alla mansione svolta.

Inoltre, in Effedue S.r.l. è adottata e rispettata la Politica per la parità di genere ai sensi della prassi UNI/PdR 125:2022 – Sistema di gestione per la parità di Genere- (qui allegata) che riguarda tutte le diverse fasi della vita lavorativa del Personale.

Distinti saluti.

Effedue S.r.l.

  
\_\_\_\_\_  
Franco Osmini  
Legale Rappresentante

	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE AI SENSI DELLA PRASSI UNI/PdR 125:2022 - SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE -</b>	Emiss. del 05/02/2024
		Pag. 1/4

*Il presente documento è di proprietà di Effedue s.r.l., ogni riproduzione o divulgazione all'esterno deve essere autorizzata dalla Direzione.*

### **INDICE DELLE REVISIONI**

05			
04			
03			
02			
01			
00	05/02/2024	Emissione	Edy Dalla Vecchia
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione Modifica</b>	<b>Approvazione</b>

### **1. LO SCOPO E LE ATTIVITA' DI EFFEDUE PER LA PARITA' DI GENERE**

EFFEDUE intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale e delle responsabilità gestionali delle donne nella propria organizzazione.

Per tale scopo, EFFEDUE valorizza la diversità di genere nei diversi ruoli dell'organizzazione e mantiene processi in grado di sviluppare la crescita e la responsabilizzazione di ciascuno/a nelle proprie attività. EFFEDUE, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree così come anche disposte dalla prassi UNI 125/2022:

1. Cultura e Strategia,
2. Governance,
3. Processi HR,
4. Opportunità,
5. Equità remunerativa,
6. Genitorialità.

EFFEDUE ritiene che lo sviluppo e la gestione di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare valore sociale apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per le attività no-profit che conduce.

### **2. AZIONI BASATE SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE**

EFFEDUE intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole Aree aziendali, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in Azienda, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

EFFEDUE vuole porre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione e ha scelto di guardare a tale 'ciclo di vita' attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione di Personale (recruitment),
- Gestione dei percorsi di carriera,
- Equità salariale,

- Genitorialità e cura,
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance),
- Prevenzione di abusi e molestie.

Per ciascuno di tali aspetti, EFFEDUE ha adottato politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui si ispira, EFFEDUE intende associare obiettivi di parità specifici e misurabili indicati nel suo piano strategico.

EFFEDUE, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125/2022 e alle esigenze delle donne presenti in organizzazione, parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

### **3. POLITICHE**

#### **3.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**


EFFEDUE, nelle attività di selezione ed assunzione di Persone da impiegare nelle proprie attività, rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- l'individuazione delle Persone candidate sia effettuata in maniera neutrale rispetto al genere,
- i criteri di selezione valutino le qualità delle Persone candidate come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza,
- la selezione delle Persone candidate non indaghi questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari delle Persone candidate,
- la selezione tenga conto del fatto che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle Persone presenti,
- le mansioni di particolare responsabilità, riferite ai/alle dirigenti ed ai/alle responsabili di Area o con delega di gestione del budget, siano distribuite in maniera equilibrata tra i generi,
- la retribuzione proposta in fase di assunzione sia riferita esclusivamente alla mansione da svolgere e alle responsabilità assegnate e non sia influenzata dal genere,
- la selezione consideri che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

#### **3.2 GESTIONE DEI PERCORSI DI CARRIERA**

EFFEDUE è consapevole che i risultati sociali ed economici raggiunti dipendono anche dalle Persone che vi lavorano a prescindere dal loro genere e, per tale motivo, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del Personale interno rispettando i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni consideri un bilanciamento di leadership di genere,
- i percorsi di carriera delle Persone siano indifferenti rispetto al genere,
- i percorsi di carriera delle Persone siano accessibili a tutti/e coloro che desiderano appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere,
- l'ambiente lavorativo nel quale le Persone trascorrono gran parte della giornata assicuri la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi ed il loro benessere (sicurezza e comfort),
- la formazione per lo sviluppo delle competenze tecniche, specialistiche e comportamentali e anche relativa alla consapevolezza di genere è il processo fondamentale per rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere,

	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE          AI SENSI DELLA PRASSI UNI/PdR 125:2022          – SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI          GENERE -</b>	Emiss. del 05/02/2024
		Pag. 3/4

- le fasi di distacco delle Persone dall'organizzazione siano strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere,
- le promozioni tengano sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EFFEDUE è consapevole che, anche per garantire medesime opportunità professionali, la equa rappresentanza tra generi nelle occasioni pubbliche è fondamentale e si adopera affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori in tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico.

### 3.3 EQUITÀ SALARIALE

EFFEDUE, durante tutta la carriera delle Persone assicura l'equità salariale riferita esclusivamente alla mansione da svolgere e alle responsabilità assegnate e non è influenzata dal genere.

L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le Persone di genere diverso.

EFFEDUE riconosce in relazione al ruolo e alle responsabilità le eventuali integrazioni a titolo di benefit e di premio che si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti. Inoltre, la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili alle Persone coinvolte.

I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutti e chiunque può segnalare eventuali disparità di trattamento, sia utilizzando la Policy Whistleblowing adottata dall'Azienda sia segnalando all'Area Personale il comportamento scorretto.

### 3.4 GENITORIALITÀ, CURA

EFFEDUE intende eliminare gli ostacoli alla genitorialità supportando la maternità e la paternità attraverso attività ed accordi intesi a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare tale impegno con il lavoro.


EFFEDUE sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità siano sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento,
- la maternità sia assistita prima, durante e dopo la nascita con idonea informazione e formazione,
- il congedo di paternità sia promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla Legge,
- i rientri dal congedo siano supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento,
- si assuma un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di *caregiver* (prenderci cura del nascituro/a).

### 3.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

EFFEDUE fornisce al Personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tiene conto sia degli obiettivi economici e sociali aziendali, sia del benessere psicofisico delle Persone derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

	<b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE          AI SENSI DELLA PRASSI UNI/PdR 125:2022          – SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI          GENERE -</b>	Emiss. del 05/02/2024
		Pag. 4/4

- le misure worklife-balance siano rivolte a tutto il Personale a prescindere dal genere,
- EFFEDUE adotta il part-time e anche la flessibilità degli orari di lavoro per il Personale non di produzione e Logistica e Aree correlate,
- sia permesso il collegamento telematico a tutto il Personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto) per attività e la partecipazione alle riunioni.

### **3.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

EFFEDUE ripudia ogni forma di abuso e di molestia ed esercita l'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

EFFEDUE attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati,
- di pianificare, in relazione a tale rischio, le azioni di prevenzione,
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie (utilizzando la Policy Whistleblowing adottata dall'Azienda o segnalando all'Area Personale il comportamento scorretto),
- l'assoluta tutela delle Persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni,
- di analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie,
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.