

Policy per la parità di genere, inclusione e diversità

Indice

1. Introduzione	3
2. Ambito di applicazione	3
3. Obiettivi della Policy	4
4. Definizioni	4
5. I principi guida.....	5
6. Aree di implementazione.....	6
7. Segnalazioni	8

1. Introduzione

Il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente, guidato da innovazioni tecnologiche, cambiamenti demografici e una crescente consapevolezza dell'importanza dei diritti umani e dell'uguaglianza. In questo scenario, le aziende non possono limitarsi a rispettare le normative, ma devono andare oltre, adottando un approccio proattivo alla gestione delle diversità e delle pari opportunità.

Richetti S.p.A. riconosce che la diversità, l'inclusione e le pari opportunità non sono solo principi etici fondamentali, ma anche elementi essenziali per garantire il successo e la sostenibilità aziendale. In un contesto lavorativo in rapida evoluzione, valorizzare le diversità e promuovere una cultura inclusiva rappresenta un passo cruciale per costruire un'organizzazione resiliente, innovativa e in grado di affrontare le sfide globali. Questa policy nasce con l'obiettivo di tracciare una chiara direzione strategica per integrare questi valori in tutte le nostre attività e interazioni quotidiane.

Riconosciamo che un ambiente di lavoro equo ed inclusivo non solo migliora il benessere dei dipendenti, ma contribuisce anche a stimolare la creatività e a favorire il successo aziendale.

In questo modo intendiamo concretizzare il nostro impegno al raggiungimento degli obiettivi prefissati da tale documento, in particolare:

- l'obiettivo 1 *Parità di genere*, il quale prevede espressamente di intraprendere azioni per porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze, e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale, nella vita aziendale
- l'obiettivo 2 *Lavoro dignitoso e crescita economica*, il quale prevede di intraprendere azioni volte a raggiungere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore;
- l'obiettivo 3 *Ridurre le disuguaglianze*, il quale prevede la riduzione della disparità nei redditi e nelle opportunità negli stabilimenti Richetti S.p.A., promuovendo l'inclusione di tutti a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro.

2. Ambito di applicazione

La presente policy si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e partner del Gruppo Richetti S.p.A., con l'obiettivo di promuovere un cambiamento culturale che superi ogni forma di discriminazione e garantisca pari opportunità a tutti.

3. Obiettivi della Policy

Richetti S.p.A. ha definito con chiarezza gli obiettivi di questa policy, consapevole che il successo aziendale non può prescindere dalla costruzione di un ambiente di lavoro che sia accogliente, equo e capace di valorizzare il contributo unico di ogni persona.

Il primo obiettivo è quello di **rafforzare il nostro impegno verso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo**, dove ogni individuo si senta rispettato, apprezzato e supportato, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali o professionali. Un ambiente inclusivo è la base per promuovere una cultura aziendale in cui la diversità è percepita non come una sfida, ma come un'opportunità. Non si tratta solo di rispettare le differenze, ma di sfruttare il loro potenziale per generare innovazione, migliorare la qualità del lavoro e creare un senso di appartenenza condiviso.

In secondo luogo, la policy si propone di **garantire pari opportunità in ogni fase del percorso lavorativo**. Questo significa che, dalla selezione al processo di promozione, ogni decisione aziendale è guidata da principi di equità e trasparenza. Il nostro impegno è quello di eliminare ogni possibile forma di discriminazione, creando un sistema meritocratico che premi le competenze, le capacità e il potenziale di ciascuno. Sappiamo che le opportunità non si esauriscono nei processi formali, ma si manifestano anche nei dettagli quotidiani: nella possibilità di esprimere le proprie idee, nel ricevere un feedback costruttivo e nell'aver accesso a risorse e strumenti che favoriscano la crescita professionale.

Un altro aspetto centrale è la nostra volontà di **promuovere la diversità in tutte le sue forme**. Per noi, diversità significa riconoscere, accogliere e valorizzare le differenze legate a genere, età, abilità fisiche, background culturale, esperienze personali e orientamento sessuale. Crediamo che ogni dimensione della diversità arricchisca il nostro modo di lavorare e di pensare.

Questi obiettivi non sono isolati, ma si inseriscono in una visione più ampia di sostenibilità, in cui il benessere delle persone è il fulcro della nostra strategia. Quando promuoviamo la parità di genere, l'inclusione e la diversità, non stiamo solo migliorando la qualità del nostro ambiente di lavoro: stiamo contribuendo a un cambiamento positivo nella società. Richetti S.p.A. persegue l'obiettivo di essere un esempio di responsabilità sociale, dimostrando che un'azienda può crescere economicamente senza mai perdere di vista il valore delle persone.

4. Definizioni

Al fine di promuovere una comprensione condivisa ed un linguaggio comune all'interno dell'organizzazione, è fondamentale definire i concetti chiave di parità di genere, diversità e inclusione, che rappresentano i pilastri di questa policy.

Parità di genere

Policy per la parità di genere, l'inclusione e la diversità

La parità di genere è il principio secondo cui donne e uomini devono avere uguali diritti, opportunità e trattamento in tutti gli ambiti della vita sociale, economica, politica e culturale. Essa si ispira ai valori fondamentali sanciti dalla Costituzione italiana, dal D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza, nonché dalle raccomandazioni e linee guida europee ed internazionali.

Diversità

In senso generale, la diversità si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui, configurando le persone come identità distinte l'una dall'altra. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo e molto altro ancora.

Inclusione

Il concetto di inclusione ricomprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse, nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente.

5. I principi guida

I principi su cui si basa questa policy rappresentano il nostro impegno quotidiano per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità. Essi guidano le nostre decisioni e definiscono le aspettative che abbiamo nei confronti di tutti coloro che fanno parte della nostra comunità.

Pertanto Richetti S.p.A. si impegna a:

- **Riconoscere e valorizzare la diversità:** celebra l'unicità di ogni persona e apprezza come le diverse dimensioni della diversità – incluse età, genere, etnia, orientamento sessuale e convinzioni personali – arricchiscano l'organizzazione. Ogni individuo è considerato un valore intrinseco, sia come singolo sia come parte di un gruppo, nel rispetto delle caratteristiche protette dalla legge e dalle normative. Tutti i processi aziendali, dalla selezione del personale alla gestione delle carriere, sono progettati per prevenire ogni forma di discriminazione e valorizzare le competenze di ciascun individuo.
- **Governare in modo responsabile e inclusivo:** adotta sistemi di governance che garantiscono trasparenza, equità e il coinvolgimento attivo di tutte le persone, promuovendo pratiche e politiche che tutelino i diritti e le opportunità senza alcuna discriminazione.
- **Agire con equità e rispetto:** intende costruire un ambiente di lavoro accessibile e accogliente, rispondendo alle necessità specifiche dei dipendenti. Garantisce equità salariale, il bilanciamento tra vita privata e professionale, e un clima aziendale positivo, con particolare attenzione alle esigenze di genitorialità. La società previene e contrasta ogni

comportamento discriminatorio o lesivo, promuovendo il senso di appartenenza ed il rispetto reciproco.

- **Comunicare in modo inclusivo:** utilizza un linguaggio inclusivo e adatta i canali comunicativi per eliminare qualsiasi forma di discriminazione, garantendo che ogni persona possa relazionarsi e collaborare in un ambiente basato sul rispetto reciproco e sull'accessibilità.
- **Promuovere le pari opportunità:** intende sviluppare politiche e pratiche che garantiscono trattamenti equi in ogni processo aziendale, favorendo il bilanciamento vita-lavoro e supportando i dipendenti in tutte le fasi della loro esperienza lavorativa, indipendentemente dalle loro specificità personali e/o professionali.

6. Aree di implementazione

I principi che Richetti S.p.A. intende perseguire sono rivolti a tutti i processi organizzativi interni alla popolazione aziendale e saranno rispettati ed assicurati attraverso diverse aree operative e iniziative strategiche, tra cui:

Gestione e selezione del personale:

- a. Il processo di recruiting sarà indirizzato alla scelta di candidati che soddisfino i requisiti richiesti per le posizioni aperte, garantendo imparzialità e pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente da genere, identità di genere, età, razza, contesto socio-economico, disabilità, caratteristiche fisiche o comportamentali, orientamento religioso, sessuale o politico.
- b. Favorire l'inserimento di giovani talenti, che possano apportare nuove idee e prospettive, e la valorizzazione dell'esperienza e delle competenze del personale con maggiore anzianità lavorativa.
- c. Promuovere lo scambio intergenerazionale e il Diversity management attraverso politiche e iniziative che favoriscano il confronto e la collaborazione finalizzati alla valorizzazione del capitale umano.

Formazione e sviluppo:

- a. Avviare percorsi di informazione e formazione rivolti a tutto il personale, per sensibilizzare le persone rispetto ai temi della parità di genere e della diversità e per identificare e gestire eventuali pregiudizi inconsapevoli che potrebbero ostacolare l'inclusione e l'inclusione di tutta la popolazione aziendale.

- b. Prestare attenzione al tema delle pari opportunità attraverso politiche meritocratiche, garantendo processi equi e imparziali nelle valutazioni delle prestazioni e nella determinazione delle retribuzioni, assicurando parità salariale tra uomini e donne con lo stesso profilo e livello professionale.
- c. Valorizzare, attraverso le audit annuali, i comportamenti che rispettano e promuovono le politiche aziendali di diversità e inclusione, rendendoli un criterio determinante per gli avanzamenti di carriera.
- d. L'azienda dovrà garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership

- **Monitoraggio e rendicontazione:**

- a. La presente politica sarà costantemente monitorata e rendicontata, attraverso l'uso di indicatori chiave di performance (KPI),

- **Bilanciamento vita-lavoro e tutela della genitorialità:**

L'organizzazione si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della genitorialità, assicurando alle lavoratrici in rientro dalla maternità piena tutela del posto di lavoro e del livello retributivo. Il principio alla base di questo impegno è semplice: nessuna dipendente deve subire penalizzazioni professionalmente o economicamente a causa dell'assenza legata alla maternità.

Al momento del rientro, la lavoratrice ritrova il proprio ruolo o, qualora siano intervenute modifiche organizzative, una posizione equivalente per contenuti, responsabilità, prospettive e inquadramento.

L'azienda non consente alcun tipo di demansionamento, riduzione non richiesta dell'orario di lavoro o esclusione da progetti significativi. Qualsiasi modifica deve essere comunicata in modo chiaro, trasparente e documentato, per assicurare piena tutela dei diritti.

Anche sotto il profilo retributivo, la dipendente mantiene lo stesso livello salariale precedente alla maternità, comprensivo delle componenti fisse e di quelle variabili.

Per favorire un rientro sereno e ben strutturato, l'azienda organizza un colloquio di preparazione al rientro, durante il quale vengono condivise tutte le informazioni necessarie: eventuali cambiamenti organizzativi e bisogni formativi. Quando utile, viene definito un piano personalizzato di reinserimento, che può comprendere formazione mirata, affiancamento e un periodo di graduale ripresa delle attività. Su richiesta della lavoratrice, l'azienda valuta con priorità la possibilità di forme di flessibilità, come il lavoro agile, orari modulati o part-time temporanei.

L'azienda si impegna a :

- a. Promuovere il lavoro agile (smart working) come strumento per conciliare vita personale e professionale, integrando tale pratica con obiettivi aziendali condivisi.

b. Istituire strumenti e politiche per sostenere la genitorialità, favorendo l'accesso ai congedi parentali e facilitando il rientro al lavoro dopo tali periodi.

c. Sono previsti momenti di ascolto con HR e con il responsabile per comprendere eventuali esigenze, e definire insieme un percorso sostenibile e motivante. Percorsi di aggiornamento, iniziative di onboarding "di rientro", forme di flessibilità lavorativa e programmi di mentorship dedicati contribuiscono a favorire una ripresa delle attività che sia equilibrata e positiva.

Le politiche a sostegno della genitorialità non si limitano quindi alla tutela formale, ma mirano ad accompagnare l'intero percorso, valorizzando l'individuo e il suo contributo in ogni fase. In questo modo, l'organizzazione riconosce la genitorialità come una risorsa e non come un ostacolo, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, attento al benessere delle persone e orientato alla crescita reciproca.

Politiche di welfare aziendale:

d. Favorire un insieme di prestazioni, benefit e servizi al fine di migliorare il benessere delle persone e la qualità della loro vita personale e professionale.

- **Comunicazione inclusiva:**

a. Garantire l'uso di un linguaggio inclusivo in tutti i documenti aziendali, processi, procedure, articoli, contratti e comunicazioni, per eliminare ogni forma di discriminazione implicita e per favorire una comunicazione rispettosa.

b. garantire una rappresentanza equilibrata dei generi nei momenti di confronto pubblico o istituzionale. A tal fine, si impegna a:

-assicurare che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori, moderatori e partecipanti ad eventi, convegni e seminari organizzati o patrocinati dall'azienda;

-evitare la costituzione di panel composti da un solo genere, salvo casi motivati da competenze specifiche e documentate;

-monitorare annualmente la composizione di genere degli eventi e pubblicarne i risultati nel audit report .

Aree di implementazione esterne

L'azienda si impegna a :

a. Instaurare relazioni commerciali che rispettino i diritti umani, l'equità e le opportunità per tutte le parti coinvolte, generando un impatto sociale positivo lungo tutta la catena del valore.

7. Segnalazioni

Policy per la parità di genere, l'inclusione e la diversità

Richetti S.p.A. si impegna a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà personale e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Richetti S.p.A. rifiuta qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose della dignità personale.

Richetti S.p.A. ha attivato come canali di segnalazione la piattaforma whistleblowing accessibile dal sito www.richetti.it, ed una cassetta interna il cui utilizzo è riportato nella procedura dedicata.

Richetti S.p.A. si impegna alla promozione e divulgazione della presente policy a tutto il personale dipendente, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità. Il documento sarà reso disponibile anche sulla intranet aziendale affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori che Richetti S.p.A. riconosce e rispetta.

La presente Politica è approvata dall'AD, entra in vigore dalla data di approvazione del presente documento e sarà oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente e può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, degli accadimenti, dei cambiamenti, delle verifiche e delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia nonché dei suggerimenti provenienti dalle Funzioni/Unità aziendali della Società.

Ogni variazione o integrazione è approvata dall' A.D. di Richetti S.p.A. e successivamente comunicata a tutti i Destinatari.

Teramo, 01/09/2025

Letto, firmato e sottoscritto

L'Amministratore Delegato

