

1. Introduzione

Bellini S.p.A. considera la parità di genere un pilastro fondamentale per lo sviluppo sostenibile dell'impresa, il benessere delle persone e la valorizzazione del capitale umano. La presente politica, redatta in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022, testimonia l'impegno concreto della Direzione verso l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

In collaborazione con il Comitato Guida¹, la Direzione promuove attivamente:

- La valorizzazione della diversità tra donne e uomini;
- Le pari opportunità sul luogo di lavoro;
- L'empowerment femminile.

Bellini S.p.A. si adopera per contribuire a una trasformazione culturale che favorisca una maggiore equità nella nostra società, a partire dalla propria realtà aziendale. Riteniamo essenziale abbattere gli stereotipi di genere e creare le condizioni per attrarre, trattenere e sviluppare il talento femminile, con l'obiettivo di generare valore sociale ed economico. Per questo motivo ci impegniamo quotidianamente per il superamento della visione stereotipata dei ruoli, attivando e auspicabilmente attraendo i talenti femminili, così da stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

Bellini SpA, pertanto crede:

- Nei principi di Parità e Uguaglianza affermati e tutelati dalla nostra Costituzione;
- Nell'obiettivo di una piena occupazione femminile;
- Nella effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- Nella valorizzazione della attività di cura familiare verso discendenti e ascendenti quale momento di acquisizione di importanti competenze;
- Nella necessità di azioni concrete e programmate per favorire l'uguaglianza sostanziale;
- Nello strumento della Certificazione di Parità di Genere quale leva efficace di progresso.

2. Obiettivi e campo di applicazione

Bellini S.p.A. – *attiva nello sviluppo, produzione, commercializzazione e assistenza tecnica di lubrificanti, biolubrificanti e fluidi per l'industria* – adotta la presente politica per la parità di genere in tutti gli ambiti della propria organizzazione. Il documento si applica a tutto il personale, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, incluse le persone con contratti a tempo pieno, part-time, temporanei, in stage o in collaborazione, a ogni livello. L'ambito di applicazione include tutte le sedi dell'organizzazione, comprese quelle prive di personale e utilizzate esclusivamente a fini di rappresentanza.

3. Piano strategico d'azione

Tutte le azioni, gli obiettivi e le modalità operative sono raccolte in un apposito Piano Strategico di Azione, predisposto dal Comitato Guida sulla base delle Linee guida pubblicate da UNI e dal Dipartimento per le Pari Opportunità. Il piano consente di tenere alta l'attenzione su temi centrali quali:

- Le opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;

¹ Organo collegiale interno disciplinato per mezzo di un apposito regolamento e composto necessariamente dall'amministratore delegato (o da suo delegato), dal direttore del personale (o altra figura equivalente) e da altri componenti facoltativi.

- Il bilanciamento tra lavoro e vita personale;
- L'inclusione nei processi aziendali.

4. Ruoli e responsabilità

Per garantire continuità, efficacia e aggiornamento costante della presente politica, la Direzione conferisce – salvo diversa decisione – la responsabilità di coordinamento alla Responsabile per la Parità di genere.

Il referente ha il compito di supervisionare l'implementazione del sistema, raccogliere e analizzare i dati (KPI) e proporre azioni di miglioramento o aggiornamento in base ai risultati.

5. Monitoraggio, revisione ed interventi correttivi

Il rispetto delle azioni previste dal Piano è monitorato regolarmente dal Comitato Guida e dal Referente, che ne aggiorna lo stato di avanzamento e valuta i risultati mediante indicatori qualitativi e quantitativi, secondo quanto previsto dal punto 5 della UNI/PdR 125:2022².

Qualora si evidenziassero ritardi, criticità o scostamenti dagli obiettivi, o si verificassero eventi significativi, il Responsabile – con il consenso del Comitato Guida – è autorizzato ad attivare interventi correttivi.

In ogni caso, anche in assenza di modifiche rilevanti, la Direzione richiede una revisione formale almeno annuale della presente politica.

6. Integrazione nei processi aziendali

Risorse umane

La Direzione si assicura che tutte le politiche HR³ siano aggiornate coerentemente ai principi di equità e inclusione, in particolare per quanto riguarda selezione, formazione e valutazione del personale; promozioni e percorsi di crescita; pari trattamento nei contratti e nelle retribuzioni.

Comunicazione e marketing

Le attività comunicative, promozionali e pubblicitarie – sia interne che esterne – sono ispirate al rispetto della dignità della persona, evitando qualsiasi rappresentazione discriminatoria o stereotipata.

Formazione

L'Organizzazione riconosce il valore dell'apprendimento continuo per tutte le risorse aziendali. Per questo, la presente Politica è oggetto di formazione e sensibilizzazione del personale appartenente al management aziendale essendo prevista una sua ampia illustrazione nel percorso formativo interno, il quale prevede oltre alla consueta attività di docenza frontale anche momenti di confronto.

² I KPI sono suddivisi nelle seguenti 6 aree: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa e di genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

³ In riferimento alle fasi di selezione del personale e on-boarding, contrattualizzazione, retribuzione e incentivazione, gestione dell'assenteismo (ferie, permessi, malattia, infortunio, maternità, etc...), formazione, piani di carriera e provvedimenti disciplinari.

7. Budget dedicato

La Direzione assegna al Comitato Guida specifiche risorse economiche destinate all'implementazione, allo sviluppo e all'aggiornamento delle attività previste nel Piano strategico d'azione per il raggiungimento degli obiettivi descritti nel presente documento.

8. Diffusione e comunicazione

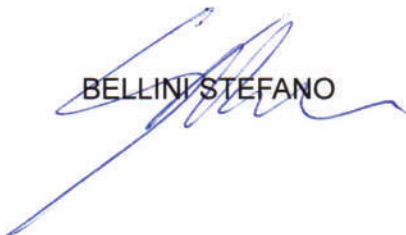
La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, dispone la più ampia diffusione del presente testo all'interno dell'organizzazione ed eventualmente ad altre parti interessate (stakeholders interni ed esterni), per mezzo della rete informatica interna e del sito web aziendale nella pagina dedicata alle certificazioni.

9. Impegni della direzione

La Direzione di Bellini S.p.A. conferma il proprio impegno a:

- Integrare i principi della parità di genere nella strategia e nei processi aziendali;
- Garantire ambienti di lavoro rispettosi e inclusivi;
- Adottare strumenti e indicatori di monitoraggio oggettivi;
- Perseguire il miglioramento continuo nel rispetto della UNI/PdR 125:2022.

La Direzione



BELLINI STEFANO