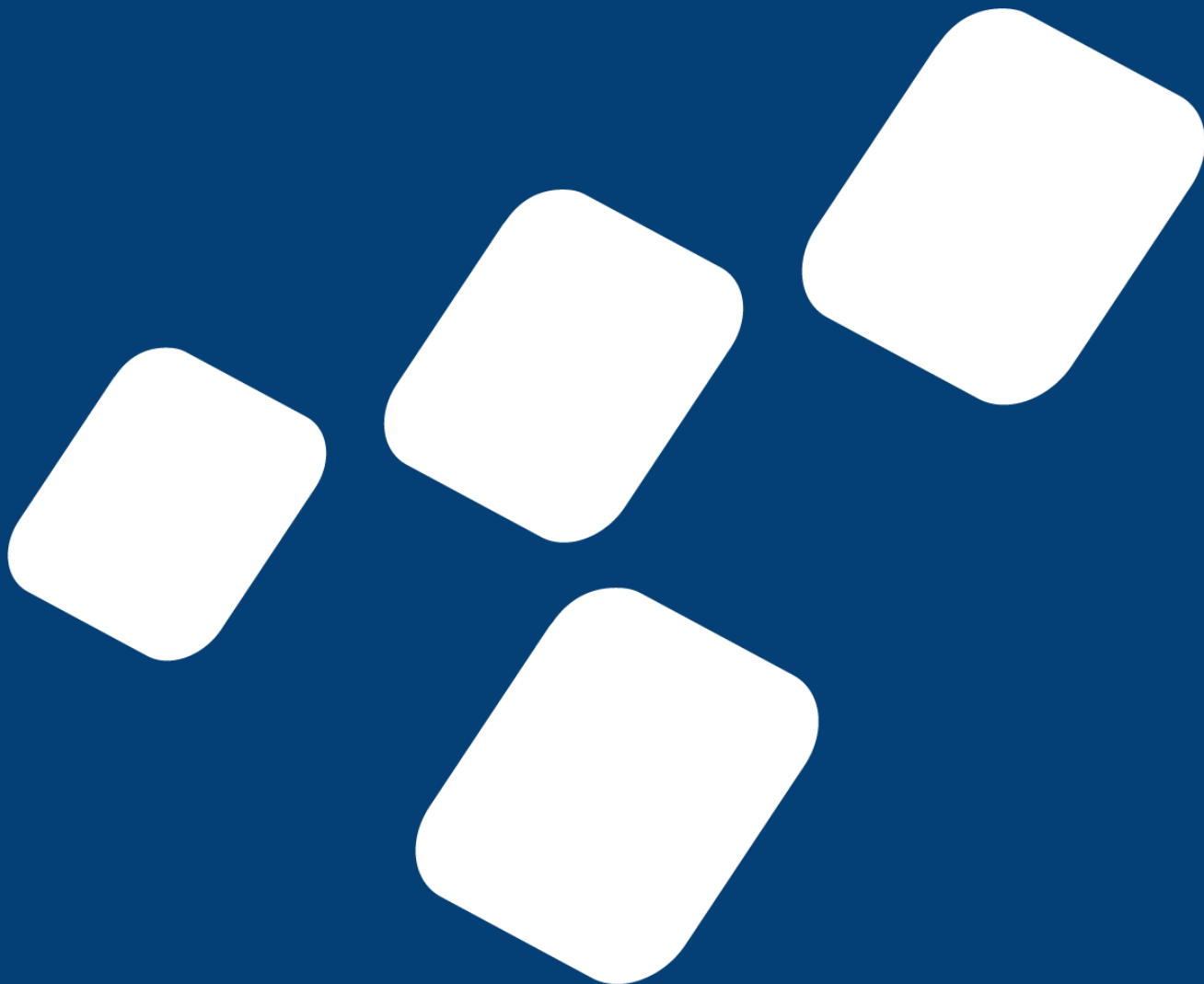




Politica per
le pari
opportunità

Indice

Premessa	3	Obiettivi della Policy per le pari opportunità	5
Contesto di riferimento	4		
		Selezione e assunzione	6
		Gestione delle carriere	7
		Equità salariale	8
		Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata – Salute e benessere	9
		Tutela della maternità e paternità	9
		Rispetto della Diversità e Integrazione Senza Discriminazione	10
		Misure a Supporto delle Vittime di Violenza di Genere	11
		Conclusione del Rapporto di Lavoro	11

1

Premessa

Tutti i diritti riservati | All rights reserved | Uso Pubblico

Il Gruppo Retelit crede fermamente che promuovere un ambiente di lavoro inclusivo ed incoraggiare la diversità e le pari opportunità all'interno dei propri team, oltre a rispondere a diritti fondamentali, offra importanti benefici per il business poiché consente di attrarre e trattenere i migliori talenti, promuovere l'innovazione, l'imprenditorialità, la creatività e migliorare le performance delle proprie persone e dell'azienda stessa.

Il presente documento delinea gli obiettivi e le azioni che verranno attuate per dare concretezza ai principi di inclusione e pari opportunità, coerentemente con il nostro Codice Etico, le Policy e le procedure applicate in azienda.

Il documento potrà essere periodicamente revisionato e aggiornato qualora necessario, al fine di assicurare l'allineamento con le altre Politiche del Gruppo e i principali standard e best practice di settore.



2

Contesto di riferimento

Tutti i diritti riservati | All rights reserved | Uso Pubblico

Retelit si impegna ad operare nel rispetto dei principi fondamentali in materia di etica, diritti umani, lavoro, non discriminazione, uguaglianza ed inclusione.

A tal fine, l'impegno del Gruppo deriva dalla conoscenza delle seguenti normative che godono di consenso e accettazione a livello globale:

- ◆ PdR 125:2022
- ◆ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- ◆ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea artt.19 e 21
- ◆ Costituzione della Repubblica Italiana art.3
- ◆ Direttiva 2000/78/CE, definizione dei principi della non discriminazione in materia di occupazione e di condizioni del lavoro
- ◆ Direttiva 2000/43/CE, definizione dell'uguaglianza etnico-razziale (recepita con il decreto legislativo n. 215/2003)

- ◆ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133) e s.m.i

- ◆ L.162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021) e s.m.i.

- ◆ UN Global Compact

Il Gruppo Retelit si impegna a contribuire agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs – Sustainable Development Goals). In materia di diversità ed inclusione, in particolare, il Gruppo si ispira ai seguenti obiettivi:

- ◆ Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze
- ◆ Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze.

3

Obiettivi della Policy per le pari opportunità

Tutti i diritti riservati | All rights reserved | Uso Pubblico

Il D&I Committee, nominato a seguito dell'ottenimento della certificazione UNI/PDR 125 nel luglio 2023, ha individuato, nell'ambito delle tematiche sotto riportate, una serie di azioni da mettere in campo per perseguire le pari opportunità, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.



3.1 Selezione e Assunzione

Il Gruppo ritiene prioritario l'obiettivo di promuovere e tutelare le diversità e le pari opportunità nell'accesso al lavoro e si impegna a garantire pratiche di reclutamento esclusivamente basate su criteri di merito.

La scelta del migliore candidato o del dipendente più idoneo a ricoprire una posizione presso il Gruppo deve basarsi principalmente sulla valutazione delle qualifiche.

Non sono ammesse considerazioni sulle caratteristiche della persona non correlate alle capacità e al merito. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di recruiting, quali Recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

In particolare, nella fase di selezione il Gruppo:

- ◆ identifica, nei limiti delle competenze richieste per la posizione e disponibili sul Mercato, una rosa di candidati rappresentativa di entrambi i generi.
- ◆ anonimizza i cv nella fase di presentazione delle candidature alla linea per garantire una selezione più equa, obiettiva e basata sui meriti dei candidati, evitando discriminazioni e pregiudizi inconsci, basati su stereotipi o opinioni personali.
- ◆ monitora il Recruiting Gender Mix
- ◆ promuove partnership con Università e ITS al fine di migliorare il bilanciamento di genere e generazionale nel settore tecnologico e IT, contrastare gli stereotipi di genere e sensibilizzare e promuovere l'accesso del genere femminile alle materie STEM.
- ◆ con riferimento al recruiting di figure JUNIOR quando realizzato attraverso lo strumento delle Academy, nei limiti delle possibilità offerte dal Mercato, si impegna a comporre classi rappresentative in egual misura di entrambi i generi.
- ◆ quando la selezione viene affidata a provider di servizi esterni, questi sono soggetti al rispetto delle politiche interne di parità di genere e contrattualmente tenuti, nei limiti delle competenze richieste per la posizione e delle possibilità offerte dal mercato, a presentare una rosa di candidati rappresentativa di entrambi i generi.
- ◆ eroga per gli hiring manager percorsi formativi per rendere tutti consapevoli di come effettuare le selezioni in modo neutro, senza stereotipi comportamentali e bias.





3.2 Gestione delle carriere

Il Gruppo si impegna a fornire opportunità di crescita e sviluppo professionale ai propri dipendenti, valutando le loro competenze in modo obiettivo ed equo e fornendo le risorse necessarie al loro percorso di crescita.

In particolare, il Gruppo offre:

- ◆ valutazioni periodiche delle competenze delle proprie risorse in modo obiettivo ed equo, basandosi su criteri oggettivi, legati al ruolo svolto.
- ◆ accesso a tutti i dipendenti al Retelit Learning Hub per fornire formazione e sviluppo professionale, al fine di permettere loro di acquisire le competenze necessarie per crescere nella propria carriera.
- ◆ attraverso lo strumento del Performance Management, opportunità di avanzamento di carriera basate esclusivamente sul merito e sulle competenze, senza discriminazione di sesso, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale o di genere, identità di genere, religione o qualsiasi altra caratteristica protetta dalle leggi nazionali.
- ◆ obiettivi di sviluppo e crescita professionale per ogni dipendente, al fine di garantire che le opportunità di crescita siano accessibili a tutti i dipendenti e che le decisioni di avanzamento siano prese in modo equo ed obiettivo.
- ◆ percorsi di leadership sia attraverso il Retelit Learning Hub che attraverso corsi in aula anche di natura esperienziale.

3.3

Equità salariale

Il Gruppo garantisce che la propria politica retributiva sia giusta, equilibrata, meritocratica e in linea con il Mercato. Essa si basa su criteri oggettivi, trasparenti e verificabili, che tengono conto della formazione, dell'esperienza, delle responsabilità e dei risultati ottenuti dal dipendente, indipendentemente da qualsiasi considerazione concernente sesso, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale o di genere, identità di genere, religione o qualsiasi altra caratteristica protetta dalle leggi nazionali.

In particolare, il Gruppo:

- ◆ effettua periodicamente un'analisi di equità retributiva interna ed esterna, al fine di verificare che i livelli di retribuzione siano competitivi sul Mercato e coerenti con il valore del lavoro svolto e con i livelli di retribuzione dei colleghi con compiti e responsabilità similari.
- ◆ identifica eventuali differenze di retribuzione tra dipendenti, suddivisi per genere (Gender Pay Gap), che svolgono la stessa mansione e con le stesse responsabilità e valuta eventuali azioni correttive.
- ◆ utilizza politiche di retribuzione basate sulla performance (sistema MBO), al fine di garantire che i dipendenti vengano retribuiti in base al valore del loro lavoro e della loro contribuzione ai risultati aziendali.
- ◆ rivede periodicamente le retribuzioni per garantire che siano coerenti con il valore del lavoro svolto e con i livelli di retribuzione dei colleghi con compiti e responsabilità similari.
- ◆ garantisce che le retribuzioni dei lavoratori e la composizione dei benefit siano chiaramente dettagliate nelle buste paga mensili.





3.4 Bilanciamento tra Vita Lavorativa e Vita Privata – Salute e Benessere

Il Gruppo ritiene centrale che i propri dipendenti bilancino, nel rispetto delle proprie esigenze, la vita lavorativa

e la vita privata. Il benessere dei dipendenti è un elemento fondamentale per mantenere e attrarre i talenti, garantire un elevato livello di performance lavorative e assicurare eque possibilità di svolgere le proprie mansioni a tutti i dipendenti nel rispetto delle eventuali esigenze private.

- ◆ Smartworking
- ◆ Flessibilità Oraria
- ◆ Percorsi formativi su salute e benessere dei dipendenti

3.5 Tutela della Maternità e Paternità

Il Gruppo tutela la maternità e la paternità e mette in atto modalità opportune per supportare i propri dipendenti durante e dopo il periodo di congedo, con l'obiettivo di supportare l'integrazione e il bilanciamento tra gli impegni lavorativi e familiari e favorire un più fluido rientro al lavoro. Retelit accoglie con favore l'impegno di entrambi i genitori nella cura dei figli e richiede a tutto il personale l'adozione di atteggiamenti e azioni che tutelino i dipendenti che si prendono cura della famiglia.

Nello specifico, si prevede:

- ◆ l'utilizzo dei permessi per visita medica (aggiuntivi rispetto al monte ore permessi da CCNL) anche ai fini della frequenza dei corsi pre-parto
- ◆ la messa a disposizione di dispositivi e strumenti aziendali affinché i neo-genitori possano rimanere costantemente aggiornati sulle novità della vita aziendale, sui progetti in corso, sui riassetti organizzativi
- ◆ bonus bebè
- ◆ concessione del Part time su richiesta dei neo-genitori
- ◆ smart working e flessibilità oraria
- ◆ percorso "back to work"
- ◆ il Gruppo garantisce ai genitori il diritto di rientrare al lavoro nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto ed alle medesime condizioni economiche.



3.6

Rispetto della Diversità e Integrazione Senza Discriminazione

Il Gruppo richiede a tutto il personale il rispetto dei principi di uguaglianza e non discriminazione e l'impegno ad accogliere la diversità e favorire l'inclusione in ogni ambito del proprio business, così come stabilito nella Policy Diversity & Inclusion.

Il Gruppo si impegna a fornire a tutti i suoi dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro rispettoso e libero da ogni forma di discriminazione o molestia; ciascun dipendente è tenuto a creare e mantenere un ambiente lavorativo rispettoso, inclusivo e accogliente, dove vengono valorizzate le differenze e le esperienze altrui.

A tutto il personale è richiesto di segnalare eventuali violazioni delle Politiche di Diversity e Inclusion, anti-discriminazione e anti-molestie, siano esse presunte o reali. Il Gruppo incoraggia vivamente a presentare un reclamo, in forma anonima, attraverso il portale <https://alzalamano.retelit.it/o> in forma diretta a deicomitee@retelit.it.

Il Gruppo garantisce che non ci saranno ritorsioni o altre azioni avverse contro qualsiasi individuo che effettui un reclamo e/o segnali un episodio -anche apparente-. Il Gruppo promuove l'utilizzo di un linguaggio e di forme di comunicazione privi di elementi discriminatori, sia nelle attività di comunicazione interna sia esterna, non ammette l'utilizzo da parte del personale di forme di linguaggio offensivo, ostile e discriminatorio. In coerenza con ciò, il Gruppo ha sottoscritto il **"Manifesto della Comunicazione non ostile"** aderendo a **"Parole O_Stili"**, il progetto sociale di sensibilizzazione contro la violenza delle parole.

Infine, il Gruppo è costantemente impegnato nel contrasto alla violenza di genere e, in partnership con Fondazione Libellula, tiene periodicamente webinar formativi e informativi rivolti a tutto il personale per generare consapevolezza nelle proprie risorse.

3.7 Misure a Supporto delle Vittime di Violenza di Genere

Per le vittime di violenza di genere l'azienda garantisce trattamenti e misure aggiuntive rispetto a quanto stabilito dalla normativa vigente.

In particolare, la possibilità di usufruire di un periodo aggiuntivo di congedo retribuito, la possibilità di trasferimento in una sede aziendale diversa o una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro.

3.8 Conclusione del rapporto di lavoro

Il Gruppo si è dotato di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente aspetti da migliorare in azienda anche relativamente al clima aziendale con specifico riferimento al rispetto delle pari opportunità.





retelit.it