




POLICY DIVERSITY AND INCLUSION

Edizione	DATA	Firma della Direzione per approvazione
Prima emissione	02 Ottobre 2023	 ARBO S.p.A. Via Tonello, 23 61032 Fano (PU) C.F. e P.IVA 01326770417
Revisione n. __		

**INDICE**

1. PREMESSA	3
2. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING).....	3
3. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	3
4. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE.....	3
5. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA.....	4
6. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVA DI BREVE E MEDIO-LUNGO TERMINE.....	4
7. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	4
8. CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	4



1. PREMESSA

L'implementazione presso **Arbo S.p.A.** del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI PdR 125:2022 è la naturale continuazione di quanto già previsto nella politica aziendale per quanto concerne le tematiche sociali previste nel quadro ESG (Environmental, *Social*, and corporate Governance) di un ambizioso progetto di sviluppo Sostenibile.

La Politica ha l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto ostacola tale realizzazione.

La Politica rafforza l'impegno del Gruppo volto a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

Con questo documento la Direzione di **Arbo S.p.A.** intende quindi, prima di tutto, formalizzare la propria **Policy Diversity and Inclusion** e nel contempo ribadire **l'assunzione dei seguenti impegni**:

2. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

- Attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati/e tendenzialmente paritetica uomo-donna.
- Sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori profili.
- Mettere a disposizione delle persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

3. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Manager e Collaboratori/trici, rafforzando l'impegno di tutti rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

- Creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.
- Includere le dimensioni di Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.
- Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione, in concerto con i vari Manager, verifica che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.

4. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

- Offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Gestione delle Prestazioni e di Sviluppo di Talenti.
- Prevedere momenti formativi diretti a tutto il personale dipendente volti alla sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzate tutte le figure con ruoli di



responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

- Coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e i percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un incontro formativo all'anno.

5. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

- Promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.
- Garantire che nei processi di Sviluppo di Talenti e Piani di Successione avvenga un'adeguata selezione di profili del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali (ma garantendo sempre il focus e l'attenzione sulla meritocrazia).

6. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVA DI BREVE E MEDIO-LUNGO TERMINE

- Gli interventi retributivi periodici e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.
- Garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.
- Promuovere azioni e comportamenti rispondenti alla cultura dell'Azienda, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

7. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Migliorare il work-life balance in tutte le fasi della vita personale e professionale del dipendente attraverso il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.
- Prevenire le molestie (di qualsiasi entità e natura) nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. A tal fine l'organizzazione ha predisposto anche un canale attraverso cui il personale dipendente può effettuare segnalazioni in totale anonimato.

8. CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Applicare un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione verrà data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).



La Direzione si impegna inoltre a documentare e rendere disponibile al pubblico ed a tutti i livelli aziendali il presente documento, nonché incentivare tutti gli appartenenti all'organizzazione a conoscere e attuare la presente Politica, in modo da aprire un dialogo tra l'azienda e tutti i suoi Stakeholder sia interni (dipendenti) che esterni (clienti, fornitori, soggetti istituzionali ecc.) che porti ad una maggiore sensibilità verso le tematiche di Diversità, Inclusione e Parità di Genere.

A tale scopo, la presente Politica è disponibile attraverso bacheche aziendali, intranet ed il sito internet <https://www.arbo.it/it/>.

FANO (PU), 02/10/2023

Alta Direzione



ARBO S.p.A.
Via Tonidolo, 23
61032 Fano (PU)
C.F. e P.IVA 01326770417