



Processo: SGPG

Politica: SGPG/DIR01 – Politica per la Parità di Genere

Rev. 00	Data: 15/10/2024
Redatto Da: Ufficio Risorse Umane/ A.Balossi	Revisionato da: Comitato Guida SGPG Approvato da: Direzione Generale Unicalce Spa / L. Negri, Direzione Generale Dolomite Colombo Spa / L. Gneccchi, Direzione Generale Europrogetti Srl / G. Gneccchi

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

REV.	DATA	DESCRIZIONE MODIFICA
00	20/09/2024	Nuova emissione
01		
02		
03		

NOME	FIRMA	DATA
L.NEGRI	Via mail	11/10/2024
L.GNECCHI	Via mail	14/10/2024
G. GNECCHI	Via mail	14/10/2024

TABELLA DEI CONTENUTI

- A. Missione e visione strategica
- B. Il percorso verso la parità di genere
- C. I principi ispiratori
- D. L'impegno della Direzione
- E. Politiche specifiche sulla parità di genere
- F. Monitoraggio e attuazione della politica
- G. Applicazione della politica

DOCUMENTI COLLEGATI

Codice interno	Denominazione
SGPG	Politiche e procedure del SGPG

A. MISSIONE E VISIONE STRATEGICA

Unicalce è il principale produttore italiano di calce calcica, dolomitica e prodotti derivati con 11 stabilimenti su tutto il territorio nazionale a cui si affianca la linea di premiscelati Premier con 4 siti produttivi.

La storia di Unicalce è la storia di donne e uomini che hanno creduto nella missione di fare impresa, di sviluppare un'industria come valore che va al di là della semplice creazione di ricchezza economica. Sono cambiati i tempi, le tecnologie, la velocità con la quale un'azienda deve prendere le giuste decisioni; non sono invece cambiati i valori su cui poggia il modello di fare impresa: la professionalità, l'etica e la correttezza, l'attenzione alle persone, il dinamismo e l'attitudine alla qualità e all'innovazione.

I valori che la caratterizzano le hanno permesso di essere il primo fornitore di soluzioni a base di calce ed un referente autorevole per i diversi settori, fino a crescere e diventare il primo gruppo italiano nel settore calce.

I concetti di parità ed inclusione sono fondamentali e caratteristici di Unicalce; ogni nuova risorsa in azienda viene vista come opportunità di crescita per entrambe le parti ed un valore aggiunto che possa aiutare l'organizzazione a raggiungere i suoi obiettivi, senza trascurare i valori sulla quale si basa.

Le persone di Unicalce lavorano in modo responsabile, sicuro e sostenibile per supportare innumerevoli settori economici in Italia e nel mondo, guardando al futuro, affinché le applicazioni della calce siano sempre maggiori e con un impatto positivo.

Unicalce persegue il raggiungimento dei propri obiettivi attraverso un'azione aziendale svolta nel rispetto della legalità, della parità di genere e non discriminazione e dei diritti fondamentali della persona, improntata a regole chiare e trasparenti ed in sintonia con l'ambiente esterno e gli obiettivi della comunità.

B. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la sua visione strategica, Unicalce ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare il ruolo femminile in azienda.

Il conseguimento della certificazione per Unicalce rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare politiche idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

C. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Unicalce sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Unicalce affronta i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere, alla discriminazione
- protezione e sostegno alle vittime di violenza e/o molestie
- raggiungimento dell'uguaglianza di genere ed emancipazione

D. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione è impegnata nell'analisi e nel miglioramento continuo dei processi aziendali, con un'attenzione particolare alle sei aree fondamentali delineate dalle linee guida della UNI/PdR 125. Questo standard

rappresenta una guida essenziale per la promozione della parità di genere e dell'inclusione, valori che sono al centro della cultura aziendale e delle strategie operative di Unicalce. Le aree di riferimento sono:

1. **Cultura e strategia:** Unicalce è fortemente impegnata a sviluppare una cultura inclusiva che valorizza la diversità e promuove la parità di genere.
2. **Governance:** Unicalce ha implementato e continuerà ad implementare politiche di Governance atte ad assicurare piena trasparenza e responsabilità.
3. **Processi HR:** i processi di selezione e promozione sono stati revisionati per ridurre qualsiasi genere di stereotipi e pregiudizi e garantire opportunità di carriera accessibili a tutti indipendentemente dal genere. È in fase di realizzazione un piano di inserimento di nuovo personale (*onboarding*) neutrale, volto a garantire parità ed inclusione al nuovo personale inserito in azienda.
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne:** Unicalce promuove attivamente percorsi di carriera flessibili che permettono a tutte le dipendenti di crescere e migliorare.
5. **Equità remunerativa per genere:** l'azienda è impegnata a garantire l'equità salariale.
6. **Tutela genitoriale e conciliazione vita-lavoro:** Unicalce riconosce l'importanza di bilanciare la vita lavorativa e personale. Offre congedi parentali retribuiti, politiche di supporto per il rientro al lavoro e opzioni di lavoro flessibile per tutti i genitori.

Quanto sopra nel convincimento che l'analisi continua e il miglioramento dei processi aziendali, non solo rafforzerà l'azienda, ma contribuirà anche a creare un ambiente di lavoro più equo ed inclusivo.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Unicalce ritiene fondamentale non solo l'adozione, ma anche il continuo adeguamento ed evoluzione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Unicalce si impegna:

- a adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, motivazione del personale sui temi delle pari opportunità e del ruolo manageriale femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

E. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le specifiche politiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla presente politica generale, sono relative ai temi previsti dal Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

F. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione e ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, prevede la definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere da parte del Comitato Guida per la parità di genere e della Direzione.

G. APPLICAZIONE DELLA POLITICA

La Presente Politica viene promossa da Unicalce Spa ed estesa integralmente anche a Dolomite Colombo Spa e Europrogetti Srl. A tal fine viene approvata anche dai legali rappresentanti di queste ultime. Questa politica pertanto viene comunicata e diffusa a tutto il personale delle 3 società e alle parti interessate mediante la comunicazione interna, il Portale del dipendente e la pubblicazione sul sito istituzionale.