

1 MISSION E VISIONE STRATEGICA

Lanificio Faliero Sarti srl è un'azienda storica specializzata, fin dalla sua origine, nella produzione di tessuti per l'alta moda ed il pret-a-porter. Ubicato a Campi Bisenzio produce tessuti con l'impiego di fibre di origine naturale particolarmente pregiate come lana, cashmere, angora, seta, lino.

Il prodotto è destinato prevalentemente all'esportazione in Giappone, Stati Uniti, Francia, Corea del Sud e Germania.

2 IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Lanificio Faliero Sarti srl 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 in primis, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile; ma anche di applicare le procedure ed i principi di parità di genere a tutti i lavoratori non facendo discriminazioni fra uomini e donne.

Il conseguimento della certificazione per Lanificio Faliero Sarti srl 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 policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

La certificazione per Lanificio Faliero Sarti srl rappresenta il coronamento di un percorso di tutela dell'empowerment femminile intrapreso da tempo, ma costituisce anche l'incentivo a garantire la tutela di tutti i generi senza discriminazione alcuna.

3 I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Lanificio Faliero Sarti srl, 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 Lanificio Faliero Sarti srl. concentra 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 e pensionistico 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 e protezione e sostegno alle vittime.

4 L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione si impegna a promuovere e diffondere la cultura in materia di parità di genere attraverso l'attuazione delle procedure realizzate in adempimento alla UNI Pdr 125.

In particolare, in relazione alle 6 aree della UNI/PdR 125 :

Cultura e strategia;

Governance;

Processi HR;

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;

Equità remunerativa per genere;

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Le sei aree sono trattate e approfondite con identificazione degli obiettivi e attuazione nel piano strategico aziendale che la Direzione, in collaborazione con il comitato guida ed il Responsabile di sistema hanno redatto e approvato.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Lanificio Faliero Sarti srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Lanificio Faliero Sarti srl si impegna:

- ✓ ad 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, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment 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.

5 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 policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura

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

Nello specifico, gli impegni assunti da Renato Corti S.p.A. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La Direzione come indicato dalle apposite procedure si impegna a garantire una selezione del personale equa che rispetta la parità di genere e si basa unicamente sulle competenze e le skills del personale selezionato in conformità ai profili identificati nella ricerca.

Gestione della carriera

La Direzione promuove la possibilità di far crescere il personale all'interno della realtà lavorativa in base alle proprie capacità affini alle posizioni aperte in azienda oltre che eventualmente promuove percorsi di formazione per la crescita del proprio personale.

Equità salariale

La Direzione si impegna a garantire salari equi nel rispetto della parità di genere come previsto dai CCNL applicati al personale.

Genitorialità, cura

La Direzione promuove le procedure di lavoro agile per tutelare la genitorialità e la cura delle persone, oltre che servizi di welfare aziendale. Sono ovviamente rispettati tutti gli obblighi di legge per la maternità e la paternità del personale.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La Direzione promuove il lavoro agile e flessibilità di orario per garantire un'adeguata conciliazione della vita privata con il mondo del lavoro. La direzione inoltre promuove momenti di aggregazione tra il personale con cene ed eventi aziendali.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La Direzione applica e promuove misure di tutela di tutti i lavoratori in materia di abusi fisici, psicologici e verbali. L'azienda è dotata di codice etico a promozione del suo impegno. Inoltre sono realizzate e divulgate procedure all'interno del presente sistema di gestione.

6 MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

7 DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

La Direzione