



UNI/PdR 125:2022  
**Mod. 01.C**  
**Politica per la Parità di Genere**

Rev. **02**  
del  
11/07/2024

# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

In conformità con la norma UNI/PdR 125:2022




UNI/PdR 125:2022  
Mod. 01.C  
Politica per la Parità di Genere

Rev. 02  
del  
11/07/2024

<b>Redazione</b>	Membro del Comitato Guida – Massimiliano Rottoli	Membro del Comitato Guida – Marcello Candotto	Membro del Comitato Guida – Marina Cappelli	Membro del Comitato Guida – Roberta Schiappadori	Membro del Comitato Guida – Cecilia Maccagno	Membro del Comitato Guida – Paolo Ravasio
<b>Firme</b>						

**Elenco delle revisioni**

Revisione	Data	Oggetto della Revisione
00	18/05/2023	Prima Emissione
01	5/07/2024	Aggiornamento Politica
02	11/07/2024	Modifica Comitato Guida

	UNI/PdR 125:2022 <b>Mod. 01.C</b> <b>Politica per la Parità di Genere</b>	Rev. <b>02</b> del 11/07/2024
---	---	-------------------------------------

In RS Italia riconosciamo il valore delle nostre persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale per tutti e tutte.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione dello sviluppo di una leadership maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di ognuno vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. La creazione di una cultura inclusiva in RS Italia è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

A tal proposito il Gruppo RS somministra periodicamente un sondaggio (“*My Voice*”) sul coinvolgimento delle proprie persone, attraverso una piattaforma terza indipendente, Glint, per garantire l’anonimato e la privacy di tutti e tutte i/le partecipanti.

La cadenza con la quale viene effettuato il sondaggio *My Voice* è di 18 mesi, durante i quali si può agire sui temi sollevati e vedere i risultati dei cambiamenti messi in atto.

Inoltre, per coinvolgere costantemente tutte le persone, vengono somministrati sondaggi “più rapidi” trimestrali: questi sondaggi sono attivi per una settimana e sono finalizzati al monitoraggio del clima aziendale in modo da comprendere tempestivamente i progressi rispetto ai piani d’azione concordati con i vari team.

Oltre a domande sul coinvolgimento aziendale, che aiutano a capire quali sono le impressioni in relazione al lavoro in RS, sono presenti delle domande riguardanti il proprio responsabile di linea; inoltre, ogni trimestre vengono somministrate delle domande relative a questioni o iniziative con alta priorità per le quali è necessario ricevere un feedback diretto in tempo reale e a livello di Gruppo.


In entrambi i casi, al termine del sondaggio, è previsto un momento di condivisione dei risultati generali con tutte le Persone di RS: ciò avviene sia grazie ad una comunicazione interna dedicata, sia durante un incontro periodico (cosiddetto “Local Leadership Team Call”).

Successivamente, i risultati per singolo team, elaborati dalla piattaforma terza Glint, vengono resi visibili a tutti i responsabili di linea che abbiamo un team maggiore di 5, direttamente attraverso il portale: sarà compito di ciascun responsabile fare cascading dei risultati del sondaggio con l’obiettivo di fare un affondo sui piani d’azione per le singole aree.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di RS Italia e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l’obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

## **1. PROCESSO DI SELEZIONE, ASSUNZIONE E ONBOARDING**

RS Italia si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo l’obiettivo di inclusione in fase di selezione e assunzione attraverso l’individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica. Allo stesso tempo, RS Italia si impegna a sottolineare l'importanza della

	<b>UNI/PdR 125:2022</b> <b>Mod. 01.C</b> <b>Politica per la Parità di Genere</b>	<b>Rev. 02</b> del <b>11/07/2024</b>
---	--	--

meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati e delle migliori candidate. L'azienda assicura poi, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sull'inclusione e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

## **2. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

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

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

## **3. FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE**

RS Italia si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. RS Italia si impegna a prevedere momenti formativi diretti a tutte le sue Persone volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, leadership inclusiva e l'impatto sul business che hanno tali tematiche.


In questo contesto, RS Italia ha lanciato nel 2021 la piattaforma "My Accademy" con lo scopo di trasportare tutti i programmi già esistenti di sviluppo professionale all'interno di un unico spazio. La piattaforma "My Accademy" contiene tutti i programmi di formazioni obbligatori, conformità e contenuti per i nuovi arrivati.

## **4. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA**

RS Italia promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dalle caratteristiche individuali di ognuno. Assicura che nei processi di *Talent Development e Succession Planning* avvenga un'adeguata selezione di candidati/e, con l'obiettivo di raggiungere, nelle posizioni manageriali, un'adeguata rappresentazione di tutta la popolazione aziendale. Inoltre, la strategia nella ricerca di talenti ha subito un'evoluzione negli ultimi anni al fine di comprendere al meglio le aspirazioni di carriera dei propri dipendenti in modo da poter sviluppare i leaders del futuro.

## **5. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

RS Italia si impegna a migliorare il *work-life balance* e la *work-life synergy* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, con particolare attenzione al momento della maternità/paternità, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. *smart working*) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

	UNI/PdR 125:2022 <b>Mod. 01.C</b> <b>Politica per la Parità di Genere</b>	Rev. <b>02</b> del 11/07/2024
---	---	-------------------------------------

Nello specifico, RS Italia ha redatto un’informativa di *smart working* e stipula con i suoi dipendenti/e un accordo individuale a tempo determinato del lavoro agile che prevede la possibilità di svolgere la propria prestazione di lavoro in modalità agile, con periodi di lavoro all’esterno dei locali aziendali alternati, di norma, a due giorni alla settimana di lavoro all’interno dei locali della Società; i giorni di presenza presso la sede sono distribuiti anche su base mensile (8 giorni al mese).

La programmazione delle giornate di lavoro in azienda e all’esterno dei locali aziendali avviene settimanalmente in accordo con il proprio responsabile con pianificazione di almeno 48 ore di anticipo, tenuto conto delle esigenze lavorative ed organizzate della struttura di appartenenza.

Inoltre, RS Italia ha previsto e pubblicato sulla propria intranet aziendale una “*Smart Working Etiquette*” per assicurare che le riunioni avvengano in orario di lavoro e mai oltre, per assicurare un efficiente work-life balance e soprattutto per la partecipazione di tutti e tutte, sia che sia in part-time che in sw.

## 6. PARTECIPAZIONE AD EVENTI

RS Italia si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di eventi e convegni ai quali partecipa o dei quali è organizzatore.

## 7. TUTELA DELL’AMBIENTE DI LAVORO


RS Italia si impegna a prevenire le molestie e il mobbing nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione riguardo suddetti temi che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

I/Le dipendenti del Gruppo, per segnalare un problema, devono rivolgersi, prima, al proprio manager o all’ufficio delle risorse umane. È possibile rivolgersi anche a uno o più dei seguenti organi:

- General Counsel
- Company Secretary
- Vicepresidente del Group Operational Audit and Risk

In alternativa, i/le dipendenti hanno anche la possibilità di effettuare una segnalazione al servizio esterno di denuncia, dove è possibile segnalare le proprie preoccupazioni a Navex Global, una terza parte completamente indipendente. Le segnalazioni effettuate a Navex Global possono essere in forma anonima, 24 ore su 24, 7 giorni su 7, telefonicamente o attraverso il portale di RS Group dedicato.

RS Group offre supporto anche a individui non dipendenti del Gruppo attraverso la e-mail di segnalazione [SpeakUp@RS-Components.com](mailto:SpeakUp@RS-Components.com) alla quale è possibile inviare segnalazioni, in caso di comportamenti/episodi ritenuti non in linea con le linee guida aziendali relative a molestie e mobbing. Per ulteriori informazioni si faccia riferimento alla “Speak Up Policy” di RS Group.

	<b>UNI/PdR 125:2022 Mod. 01.C Politica per la Parità di Genere</b>	<b>Rev. 02 del 11/07/2024</b>
---	--	---------------------------------------

## **8. PROTEZIONE DEL POSTO DI LAVORO E DI GARANZIA DEL MEDESIMO LIVELLO RETRIBUTIVO NEL POST-MATERNITÀ**

Attraverso strategie lavorative, come ad esempio la possibilità di lavorare in modalità Smart Working o la possibilità di lavorare part-time, RS Italia si impegna a garantire la protezione del posto di lavoro e il medesimo livello retributivo nel post-maternità, consapevole che la creazione di posti di lavoro che assicurino una buona qualità della vita e il rispetto della parità di genere sono connessi con la conciliazione tra lavoro, vita privata e famiglia. Inoltre, incoraggiando iniziative a sostegno di varie forme di flessibilità dell'orario di lavoro si produce impatto anche sul grado di soddisfazione dei lavoratori e, di conseguenza, sulla creazione di un posto di lavoro migliore.

La politica per la Parità di Genere viene esposta in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile sia nel luogo di lavoro che sul sito internet aziendale.