POLITICA D&I E PARITA' DI GENERE

La società X-lam Dolomiti S.p.A. (di seguito anche "Società") crede fortemente nel valore delle risorse umane, quale fattore essenziale per raggiungere la massima qualità dei suoi servizi. I collaboratori e le collaboratrici costituiscono il vero patrimonio inestimabile di esperienza, passione e competenza. Per questo, ci sforziamo al massimo per creare un luogo di lavoro in cui tutti e tutte siano orgogliosi/e di lavorare e per offrire a tutti/e, indistintamente, preziose opportunità di crescita professionale, oltre che un ambiente stimolante e gratificante.

Rifiutiamo ogni forma di discriminazione, a partire dal processo di assunzione e proseguendo nella gestione della retribuzione, nell'accesso alla formazione, nelle opportunità di carriera e in ogni altro ambito. Promuoviamo attivamente la libertà di espressione e ci impegniamo costantemente a contrastare pregiudizi e comportamenti, sia consci che inconsci (*unconscious bias*), spesso radicati nella cultura individuale e collettiva.

Crediamo fermamente che i valori della diversità e dell'inclusione — compresa la parità di trattamento tra uomini e donne — siano fondamentali per costruire un ambiente di lavoro equo, eterogeneo e capace di valorizzare appieno il talento di ogni persona.

In quest'ottica, nel pieno rispetto del principio di uguaglianza tra tutti gli individui, promuoviamo comportamenti e un linguaggio inclusivi, che favoriscano l'espressione di ciascuno e riconoscano il valore delle differenze. Ripudiamo ogni forma di discriminazione basata su età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche o convinzioni religiose dei nostri dipendenti e collaboratori.

Con il contributo attivo di tutte le persone della Società, ci impegniamo a contrastare le disuguaglianze insite nei sistemi, nelle politiche e nei processi. Il nostro obiettivo è quello di coltivare una cultura condivisa fondata su valori comuni, promuovendo una politica della "porta aperta" che incentivi il dialogo e il confronto. In questo modo, aspiriamo a prendere decisioni più inclusive, che tengano conto delle opinioni, dei suggerimenti di tutti e tutte e delle esigenze delle categorie più vulnerabili.

A CHI CI RIVOLGIAMO

La presente politica si rivolge a tutti gli *stakeholder* della Società — tra cui dipendenti, collaboratori e collaboratrici, aziende, fornitori, Pubblica Amministrazione — con l'obiettivo di affermarsi, in un'ottica di responsabilità sociale, come modello di riferimento per le nuove generazioni e per tutti i soggetti con cui la Società interagisce, oggi e in futuro.

Consapevoli di far parte di un sistema socioeconomico più ampio, crediamo che solo un impegno collettivo possa generare un reale progresso. Per questo promuoviamo attivamente la cultura dell'inclusione e della non discriminazione, attraverso azioni di informazione e formazione, e ci impegniamo a comunicare in modo trasparente — sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione — la nostra volontà di valorizzare le diversità e perseguire la parità di genere, con particolare attenzione al rafforzamento del ruolo femminile.

POLITICHE INTERNE

La Società si impegna a favorire concretamente cambiamenti tangibili nelle politiche e nelle procedure interne dell'azienda, basandoli sulla centralità e dignità della persona. Tali nuovi *standard* sono informati al riconoscimento delle diversità, al governare efficacemente, all'agire in modo responsabile, di pari passo, con una comunicazione inclusiva, perseguendo il più elevato obiettivo di sostegno e difesa della D&I (Diversità ed Inclusione).

In questo quadro, la Società lavora per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, per adeguarsi alle politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea. Specifica menzione è fatta per gli obiettivi 5 (Parità di genere), 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e 10 (Ridurre le disuguaglianze).

A tal fine, in riferimento ai temi della parità di genere, abbiamo adottato politiche specifiche che attuiamo quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione;
- Valorizzazione della persona ed *empowermenent*;
- Equità salariale;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Attenzione alla prevenzione abusi e molestie;
- Formazione e sensibilizzazione.

Selezione ed assunzione

Nelle diverse fasi della procedura di *recruiting*, tutti/e i/le candidati/e sono valutati/e e inquadrati/e contrattualmente in base alle loro esperienze, capacità e competenze, indipendente dal loro genere. La Società garantisce un processo imparziale, ovvero privo di pregiudizi sistemici: l'unica linea guida è il criterio meritocratico e la posizione organizzativa che verrà ricoperta dal candidato o dalla candidata.

Assicuriamo alle funzioni aziendali coinvolte nei processi di assunzione un'adeguata formazione sull'inclusione e sui *bias* cognitivi, anche di genere, che possono impattare negativamente sui processi di selezione. Al fine di disciplinare correttamente tutte le fasi della procedura, la Società ha redatto specifici regolamenti interni rivolti alle funzioni coinvolte, che vengono formate adeguatamente sulla parità di genere.

Valorizzazione della persona ed *empowermenent*

La Società assicura pari opportunità di crescita e sviluppo professionale ai suoi lavoratori e lavoratrici, a prescindere dal genere, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Di conseguenza, la Società promuove politiche aziendali che favoriscano le pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di selezione per poi proseguire nei processi HR di inserimento, formazione, partecipazione e avanzamenti di carriera. Il principio di equità all'interno dei propri processi e pratiche è perseguito garantendo imparzialità nel rispetto e in applicazione del solo criterio meritocratico.

Equità salariale

La Società sviluppa processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivano il dialogo costante tra le funzioni responsabili e i propri collaboratori e collaboratrici, creando piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con una cultura basata sulla meritocrazia. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono legati al 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.

In ogni caso, la Società garantisce una retribuzione equa a parità di mansione e si impegna a risolvere eventuali anomalie e disparità remunerative non giustificate.

Genitorialità

Garantiamo l'accesso ai congedi parentali e alle esigenze di cura dei figli e dei genitori ad ogni dipendente, supportando i *caregivers* attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. In particolare, riconoscendo l'importanza di una giusta ripartizione del lavoro in azienda e delle esigenze familiari, sosteniamo e incentiviamo il congedo parentale affinché tutti i potenziali beneficiari in azienda ne beneficino.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Ci impegniamo a garantire che tutti/e i/le dipendenti abbiano la possibilità di equilibrare le proprie responsabilità lavorative e il proprio tempo libero, attraverso un bilanciamento che tenga conto degli obiettivi di *business* aziendali e, contestualmente, anche delle loro specifiche esigenze personali oltre che, in generale, del loro benessere psicofisico. Le misure *work-life balance* sono rivolte a tutto il personale.

Attenzione alla prevenzione di abusi e molestie

Assicuriamo la prevenzione dalle molestie sessuali/verbali/psicologiche nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulla violenza di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza, molestia o abuso sui luoghi di lavoro non è tollerata dalla Società, perché contraria ai suoi valori e principi di condotta. Con riferimento alla prevenzione e trattamento di condotte abusive, la Società - in un'ottica di valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune - ha messo a disposizione meccanismi sicuri per la segnalazione e la gestione di eventuali condotte abusive, che mettano a rischio il perseguimento dell'inclusione e della parità di genere.

Formazione e sensibilizzazione

La Società riconosce l'importanza della diffusione di una cultura della gentilezza, intesa quest'ultima quale attenzione costante all'ascolto e alla comunicazione gentile e neutrale, volta a prevenire eventuali e potenziali *bias* di genere e/o l'utilizzo di un linguaggio non inclusivo. A tal fine, oltre ad una sensibilizzazione costante dell'organizzazione rivolta al Personale sui temi D&I e parità di genere, ci prefiggiamo di formare tutti e tutte su questi temi, con il precipuo scopo di eliminare qualsiasi tipo di pregiudizio, anche involontario, creando così un luogo in cui ogni persona possa sentirsi protetta e valorizzata.

Istituzione di un Comitato Guida per la parità di genere

La Società si è dotata di un sistema di gestione volto a monitorare l'efficace attuazione delle politiche D&I e di Parità di genere e utile a registrare qualsiasi forma di violazione delle Politiche e procedure adottate della Società relativamente al tema.

A garanzia della concreta ed efficace attuazione dei principi e delle regole delle Politiche D&I e della parità di genere è stato costituito un organismo (c.d. Comitato Guida per la parità di genere), che supporta concretamente la Società nelle attività di attuazione e monitoraggio delle politiche.

***

La presente politica è pubblicata sul sito web della Società, nonché comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione, in ottica di trasparenza e collaborazione.

Castelnuovo (TN), lì 18.04.2025

Il Legale Rappresentante

X-LAM DOLOMITI S.P.A.
Via della Stazione n. 100
38059 Castel Ivano (TN)
C.F. e P.IVA 02171340223