



pininfarina
WE MOVE DREAMS

PININFARINA

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE

26 gennaio 2024²⁸

SCOPO e POLITICA 1

Pininfarina si è posta l'obiettivo di prepararsi e di sostenere l'audit per ottenere la certificazione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:22) entro dicembre 2023 con lo scopo di migliorare l'equità lavorativa fra uomo e donna all'interno della propria azienda e favorirne la competitività potendo vantare una reputazione virtuosa nel trattamento dei propri dipendenti

Quale primo passo è stato definito un PIANO STRATEGICO che ha definito, per le aree tematiche identificate nella **POLITICA per la PARITA' di GENERE (PPG)**, gli obiettivi che Pininfarina intende perseguire.

Questi obiettivi devono essere chiari, misurabili, pianificati nel tempo e assegnati al personale competente.

SCOPO e POLITICA 2

Successivamente è stata scritta la **POLITICA per la PARITA' di GENERE (PPG)** che riassume gli impegni e gli indirizzi che Pininfarina intende darsi per valorizzare e tutelare la diversità e la pari opportunità sul luogo di lavoro, con particolare attenzione ai seguenti ambiti:

- Processo di Inserimento delle Risorse Umane
- Sistema di Valutazione (Performance Management e MBO)
- Formazione e Sviluppo professionale
- Meritocrazia e Percorsi di Carriera
- Iniziative in ambito gestionale e organizzativo per la tutela della genitorialità e della conciliazione tempi vita-lavoro dei dipendenti.
- Lotta contro gli stereotipi e contrasto ad abusi e molestie

PRINCIPALI REQUISITI DEFINITI DALLA PRASSI 125 PER AVERE ACCESSO ALLA CERTIFICAZIONE

- **Creazione di un Sistema di Gestione**

(attività principali: stesura valutazione del rischio, procedure, manuali, definizione e monitoraggio di obiettivi e KPI, gestione delle azioni correttive, definizione di una Politica, istituzione di un Comitato Guida e redazione di un Piano strategico)

- **Definizione di una Governance con conseguente piano di azione sui temi della Pdg in ambito:**

- Selezione ed Assunzione del personale
- Progressione della carriera ed equità salariale
- Formazione ad hoc di tutta la popolazione
- Comunicazione sia interna che esterna
- Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza di genere (incluse le molestie)
- Tutela dell'Equilibrio vita-lavoro
- Tutela della Genitorialità
- Definizione di un Budget dedicato

AZIONI SIGNIFICATIVE SUI PRINCIPALI TEMI

- **Selezione ed Assunzione del personale** : previsione di proporre alla linea candidati di entrambi i generi in misura equitativa; avviato un sistema di Job Posting Interno.
- **Progressione della carriera ed equità salariale**: sistema di performance management basato sulla meritocrazia e sul riconoscimento del rapporto professionale profuso, si garantisce equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi ed avanzamenti di carriera, di sviluppo e formazione; promossa l'equità di genere nell'individuare le risorse da inviare a Convegni ed Eventi in veste di relatori.
- **Formazione ad hoc di tutta la popolazione**: eseguita una Survey sui temi Inclusion/PdG (che è diventata periodica) utile per comprendere il percepito ed organizzare un training mirato a colmare i gap; definito un piano di Formazione continua su questi temi.
- **Comunicazione interna/esterna**: azioni di comunicazione mirata sui temi della PdG; comunicati, comunicazioni, pubblicazioni in bacheche, pubblicazione su Pininformando (spazio dedicato su ogni numero), pubblicazioni sulla intranet, pillole informative (via mail)
- **Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza di genere**: adottata una procedura di whistleblowing; comporta l'istituzione di un sistema di segnalazione ed una procedura di verifica e gestione, l'individuazione di un soggetto garante, formazione sul tema ed un sistema di azioni correttive

AZIONI SIGNIFICATIVE SUI PRINCIPALI TEMI 2

- **Tutela della Genitorialità:** possibilità dello smart working fino a 4 giorni/settimana per il neo genitore al rientro dalla maternità e sino al compimento dell'anno del bambino; Part Time al rientro dal congedo di maternità/paternità nel primo anno di vita del neonato; pillole formative sui diritti e le tutele dei neo genitori. Previsto un Kit Bimbi come benvenuto.
- **Tutela dell'Equilibrio vita-lavoro:** estensione dello smart working (oggi 2 gg/settimana) per la causale di indisposizione per ulteriori 2 giorni/mese
- **Creazione di un ambiente inclusivo e favorevole al cambiamento e al dialogo:** casella postale mail e di una cassetta fisica per garantire l'anonimato (bacheca per rendere note le iniziative)
- **Definizione di un Budget dedicato**
- **Assegnazione di Obiettivi in tema PdG ai primi livelli dell'AD:** inseriti obiettivi legati allo sviluppo paritario dei generi per i propri collaboratori.

IL COMITATO GUIDA

L'AD/DG ha istituito un **COMITATO GUIDA per la PdG** il cui mandato è di:

- creare e supportare le condizioni necessarie per un ambiente lavorativo il più possibile inclusivo e rappresentato equamente, contribuendo allo sviluppo ed alla concretizzazione dei principi espressi nella Politica di Parità di Genere
- vigilare sull'applicazione del sistema di gestione per la parità di genere
- verificare periodicamente il raggiungimento degli obiettivi

Il Comitato Guida è composto da:

- CEO
- VP Legal office
- CFO
- SVP HR&O

La Direzione, con l'ausilio del Comitato Guida, ha redatto un **PIANO STRATEGICO** che ha definito, per i temi individuati dalla PdG, obiettivi che dovranno essere monitorati e misurati regolarmente

STEP FORMALI

- **19 luglio 2023** Audit interno
- **3 ottobre 2023** Verifica Documentale pre-Audit di Certificazione
- **27-28 novembre 2023** Audit di Certificazione on site

Attività propedeutica: informare e coinvolgere i dipendenti

- **12 luglio 2023: - Introduzione ai temi PdG ed alla futura formazione – Durata 1 ora (16:00-17.00)**
 - Introduzione del CEO sui temi ESG con declinazione sui temi relativi all'inclusion che comprendono i temi PdG
 - Intervento dott. Mattio sulla Politica PdG pubblicata e le relative azioni previste
 - Intervento di un formatore esterno sulle tematiche che saranno oggetto della formazione e lancio della survey, che verrà inoltrata nei giorni successivi
- **metà Settembre – Evento Panchina rossa - Durata h. 1,5 ora (16:00-17.30)**
 - Restituzione dei risultati della survey e presentazione del piano formativo (riferito alla tipologia di interventi)
 - Testimonianza del rappresentante dell'Associazione Pangea in merito alle tematiche connesse all'evento dell'istallazione della panchina rossa (verosimilmente aiuto alle donne oggetto di violenze e/o ai loro bambini)
 - Unveiling panchina rossa

SGRAVI CONTRIBUTIVI

Da ultimo è importante ricordare che il legislatore sta favorendo la partecipazione delle imprese a questo piano concedendo sgravi contributivi nella misura annua di:

- 1 per cento dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro
- Fino ad un massimo di 50.000€ annui
- Per i tre anni di validità della certificazione

THANK YOU



pininfarina
WE MOVE DREAMS

www.pininfarina.com