

1. PREMESSA

La Carboil srl gestisce l'attività di stoccaggio e messa a bordo di carburante per aeromobili presso i principali aeroporti italiani; la Società ha iniziato tale attività nel 1980 in un settore esclusivamente maschile, sia per il contesto storico che per il tipo di attività richiesta.

Da sempre ha riconosciuto nei propri dipendenti gli artefici della propria crescita, credendo ed investendo nel loro valore individuale e professionale.

Un obiettivo particolarmente sentito è quello di consolidare la presenza femminile, di aumentarne le opportunità di lavoro e carriera - anche mediante l'attribuzione di ruoli di responsabilità - e di garantirne un work-life balance adeguato ai tempi e rispettoso delle necessità personali.

A tal fine, la Carboil ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022, avviando un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, adottando strategie di gestione e crescita delle risorse umane per promuovere e migliorare una cultura inclusiva, che valorizzi l'unicità delle persone e il loro sviluppo individuale e professionale, indipendentemente dal ruolo aziendale e nel pieno rispetto e valorizzazione delle diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Tale modello gestionale vuole garantire, nel tempo, la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e la crescita dell'empowerment femminile; oltre al mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, attraverso il monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi e la misurazione di specifici KPI (indicatori) documentati nel sistema di gestione.

2. GOVERNANCE

La Carboil ha definito una struttura organizzativa dedicata alla promozione di valori di equità e inclusione, istituendo un Comitato per la Parità di genere. La Direzione ha assegnato risorse, responsabilità e autorità adeguate al proseguimento, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

È stato nominato un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate). Tale Comitato è composto dall'Amministratore Unico come Presidente; il Direttore del Personale come Responsabile Area Lavoro; la Responsabile SGQ come coordinatrice del SG e del Comitato Guida.

Il compito del Comitato è di:

- garantire, in coordinamento con la Direzione, la Politica per la Parità di Genere;
- redigere il Piano Strategico per la Parità di Genere che definisce, per ogni tema identificato obiettivi misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;
- supportare l'applicazione di tutti i KPI relativi all'Inclusione, alla Parità di genere e Integrazione.

Attraverso il Comitato, viene monitorata l'implementazione della strategia di diversità, equità e Inclusione, fungendo da punto di riferimento per recepire e risolvere eventuali segnalazioni inerenti al rispetto e all'inclusione.

3. PROCESSO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE

La Carboil dispone di piani di reclutamento e procedure onboarding in grado di favorire e garantire l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione, valorizzando al contempo la meritocrazia, le capacità e le competenze. Le politiche di assunzione sono volte a favorire l'occupazione femminile, l'abbattimento del gender gap, prevedendo, tra le altre cose, un riconoscimento di pari opportunità nel percorso di carriera e di parità remunerativa.

Assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possano impattare negativamente i processi di selezione.

La Carboil nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, nelle mansioni compatibili
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di riporto al vertice e con deleghe di budget devono essere distribuiti in maniera equilibrata

- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile sono bilanciate

4. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

I KPI di cui al punto 5 della UNI/PdR 125:2022, costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come la Carboil srl progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La politica di parità di genere è:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'azienda e dalle proprie parti correlate e interessate, è pubblicata sul sito web della Carboil srl;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione anche ai vertici ed ai responsabili delle varie aree;
- d) revisionata o confermata periodicamente, almeno una volta l'anno, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata dal responsabile del SG della PdG, designata dai vertici, ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

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

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

5. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

La Carboil srl garantisce un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza, favorendo la partecipazione di tutti i lavoratori, indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale, a corsi formativi, webinar e dibattiti. I momenti formativi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutto il personale, così da permettere a ciascun dipendente di raggiungere il proprio pieno potenziale attraverso opportunità basate esclusivamente sulle competenze, esperienze e potenzialità.

I programmi sono progettati e proposti per garantire un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna (genere, età, tipologie contrattuali, ecc)

6. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

Carboil ha sempre promosso una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Le progressioni di carriera del personale sono determinate sulla base di competenze professionali, attitudini, motivazioni, correttezza e capacità, anche nel breve termine, nel rispetto delle disposizioni di legge e del CCNL applicabili.

La Carboil gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort.

7. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE

La politica di remunerazione di Carboil contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie d'Impresa, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura e mission della stessa, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per

responsabilità e complessità. Carboil ha sempre garantito equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere. Il processo di compensazione viene basato sui principi della imparzialità e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali la professionalità, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto.

La Carboil, in sede di revisione salariale periodica, analizza e monitora i dati retributivi per verificare l'equità del trattamento economico rispetto al ruolo assegnato e alla professionalità evidenziata, coerentemente con il CCNL adottato, pianificando interventi mirati per appianare eventuali difformità.

8. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: CONCILIAZIONE VITA- LAVORO, TUTELA GENITORIALITÀ, PREVENZIONE MOLESTIE SUL LAVORO

Carboil da sempre promuove la massima conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei/delle lavoratori/trici, in tutte le fasi della vita personale e professionale, soprattutto per non penalizzare le categorie più vulnerabili e garantire a tutte le persone eque opportunità lavorative e permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano.

A titolo di esempio, la Carboil srl fornisce i seguenti strumenti ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro:

- Modalità di lavoro flessibili (lavoro agile e orari di lavoro flessibili) che soddisfino le esigenze personali individuali e la qualità delle prestazioni
- Programmazione di riunioni e/o meeting solo durante il normale orario di lavoro, facendo debite eccezioni solo per comprovate e rilevanti esigenze lavorative
- Modalità organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il "diritto alla disconnessione"
- Accesso in azienda, anche temporaneo, del part-time, con particolare attenzione alle situazioni connotate da grave difficoltà familiare

Vengono anche supportati i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda e favorendo il reinserimento al termine.

La Carboil considera la genitorialità fattore distintivo della società, pertanto, oltre al CCNL di riferimento, si attiva con servizi e modalità gestionali per tutelare la maternità/paternità

attraverso il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

- La maternità e paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento
- La maternità viene assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

Infine, Carboil è da sempre attenta alla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

La Società garantisce la tutela dell'ambiente di lavoro e lotta contro ogni comportamento discriminatorio, di abuso e/o di molestia e di mobbing, prevedendo delle apposite procedure di segnalazione di episodi pregiudizievoli e apposite sanzioni, di natura disciplinare e non, nei confronti dei soggetti responsabili; sono previsti anche canali di segnalazione in forma anonima come supporto alla vittima e per conseguente gestione e presa in carico della segnalazione.

9. RAPPRESENTATIVITÀ DELLA CARBOIL srl IN EVENTI

Carboil garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori/trici di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico per sottolineare la propria immagine a la propria volontà di sostenere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

10. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Carboil consente alle persone di segnalare eventuali episodi di criticità per la parità di genere/diversità e inclusione, anche in modo anonimo, attraverso la piattaforma Whistleblowing, accedendo tramite il sito web Carboil – Amministrazione – WB. Le modalità di segnalazione e di accesso alla piattaforma saranno diffuse a tutto il personale con apposita documentazione ed informazione.

11. CONFORMITÀ E CERTIFICAZIONE ALLA UNI PDR 125:22

La politica di parità è resa accessibile a chiunque, mediante pubblicazione sul sito web di Carboil S.r.l. www.carboil.it e contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno sociale nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Tale politica viene diffusa e compresa dal personale e rivista periodicamente, in occasione dei riesami della direzione ed è esplicitata nel Piano Strategico di Genere.

Una copia del presente documento verrà, inoltre, inviata a tutti i destinatari al momento dell'adozione e ogni qualvolta dovesse occorrere un aggiornamento, affinché gli stessi possano essere sempre consapevoli degli obiettivi perseguiti da Carboil S.r.l. La Direzione, al fine di vigilare sulla efficace e continua adozione e applicazione della politica per la parità di genere, ha nominato un Comitato Guida e si è impegnata a destinare risorse, anche economiche, volte a favorire la realizzazione degli obiettivi della presente politica di parità di genere. Politica definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida in data 29/07/2024.

*Il Presidente del Comitato Guida
per la Parità di Genere
Francesco Simonetta*

