

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Sistema di certificazione della parità di genere, introdotto nella Missione 5 del PNRR e disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 (legge Griaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022), è uno strumento essenziale volto a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita delle imprese e dell'economia del nostro Paese.

Camping Bosco Verde, forte del proprio Codice Etico, crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo fondamentale per l'organizzazione; assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile è un principio imprescindibile per l'azienda.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione si muove nell'assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, siano altresì di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce. Con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione, in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business opera nel pieno rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati ottemperando a principi che concernono la neutralità nella selezione della persona candidata considerando esclusivamente requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza. Nel processo di selezione si considera il bilanciamento della presenza delle donne e degli uomini nell'organico rispetto al totale delle persone assunte con previsione di una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei collaboratori e nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale. Consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano, gestisce le carriere del personale in maniera trasparente garantendo il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere grazie ad un bilanciamento nella progettazione della crescita di ruoli e mansioni equamente accessibili a tutte le persone. La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta al riguardo un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione si impegna ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere, riconoscendo una retribuzione in relazione al ruolo e alle responsabilità e con previsione di eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, ancorandone il riconoscimento alle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione garantisce l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers ai dipendenti di entrambi i sessi senza porre alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare una maggior esigenze di bilanciamento tra gli impegni di lavoro e le nuove occorrenze emerse con programmi di formazione, informazione e re-inserimento, assistenza alla madre prima, durante e dopo la nascita, offerta di servizi dedicati ai bambini, promozione del congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. Sono previste misure work life balance rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, la possibilità di accedere a part time, la flessibilità degli orari e lo smart working laddove possibile e permettendo collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono: l'individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie, la pianificazione in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione, la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie, l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni, l'analisi e la comprensione di eventuali episodi di abusi e molestie, lo sviluppo di una comunicazione consona e neutrale rispetto al genere

La presente politica è definita, riesaminata periodicamente e monitorata dall'Alta Direzione di concerto con il Comitato Guida e coordinata dal Responsabile di Sistema designato dal management ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

L'Alta Direzione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira sono associati degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico e nelle relative procedure con indicazione delle risorse indicate nel suddetto piano.

La politica sulla parità di genere e collegate sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet.

Allo scopo di favorire e promuovere l'empowerment e la leadership femminile, l'organizzazione attua piani di formazione annuali anche individuali, tali da soddisfare le esigenze formative individuate con verifica dell'efficacia degli interventi formativi, oltre ad assicurare l'utilizzo di questionari di soddisfazione in maniera metodica.

Documenti:

Piano strategico per la Parità di Genere

Policy e procedure di parità di genere

Procedure del sistema di gestione

Manuale del sistema di gestione

Lucca li 12/06/2023

Amministratore Unico

Michele Montemagni

A small, handwritten signature in black ink, appearing to read "Michele Montemagni".A large, stylized handwritten signature in black ink, clearly legible as "Michele Montemagni".