



Dichiarazione sulla politica per la parità di genere

La società Cave di Frisolino S.r.l. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità, orientamento politico e orientamento sessuale.

Riconosce per tanto l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda.

La diversità per la società Cave di Frisolino S.r.l. è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato da tutte le organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano. La così detta "contaminazione" che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione, dei clienti e degli stakeholder.

Per raggiungere e mantenere la parità di genere in azienda impegna e continuerà ad impegnare il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le risorse umane.

Per favorire tale impegno l'azienda promuoverà annualmente la partecipazione equa e paritaria dei dipendenti a corsi di formazione inerenti i principi dell'inclusività e della parità di genere.

In particolare, l'azienda si impegna a garantire, anche attraverso l'adozione di specifiche prassi interne, di un Piano Strategico (GEP - Gender Equality Plan) e di un Sistema di Gestione dedicato, che:

- nessun tipo di discriminazione venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale fino ai più elevati livelli di carriera passando attraverso la quotidiana routine lavorativa
- venga favorita, supportata e valorizzata sia la maternità/genitorialità in tutte le sue fasi, che la conciliazione vita-lavoro
- tutta la propria comunicazione, sia essa interna o esterna, risulti allineata ai valori della parità di genere, con un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun e ciascuna lavoratore/lavoratrice e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie
- siano messe in campo tutte le necessarie attività di prevenzione affinché nessuna forma di abuso fisico, verbale o digitale possa avvenire sul luogo di lavoro
- la propria politica per la parità di genere, e ogni suo eventuale aggiornamento, venga comunicato e diffuso all'interno dell'azienda e resa disponibile sul proprio sito
- venga assegnato il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di questo piano
- venga nominato un Comitato Guida (CG) per l'efficace adozione e applicazione del GEP, a conoscenza di tutto il personale, e con la presenza di procedure interne che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni creando un ambiente aperto al confronto e al dialogo
- implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione (segnalazioni anonime)
- individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di prassi che favoriscono la mobilità interna al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire il senso di appartenenza e prevenire eventuali casi di mobbing

La Società Cave di Frisolino S.r.l., a seguito di un'approfondita analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito come propri i seguenti temi come assi



Dichiarazione sulla politica per la parità di genere

portanti del piano strategico (GEP) e per ciascuno dei quali il Comitato Guida (CG) dovrà identificare specifici KPI e prevederne un monitoraggio periodico:

1. Cultura e Strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro.

La Politica per la parità di genere trae il suo fondamento dalle fonti normative di seguito riportate.

- UNI PdR 125:2022
- UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
- Obiettivi ONU dell'Agenda 2030
- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge n. 53 del 2000
- Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL)
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità

Ne, 18 marzo 2024

Gianpiero ALLORO

CAVE DI FRISOLINO S.r.l.
Via Frisolino-Loc. Rocche, 16040 NE (GE)
Impianto: Tel. 0585.337006
Ufficio: T. 0585.337045 Fax 0585.387977
Cod.Fisc.: 03121510105
Part. IVA: 00205190994