



**MARLEGNO®**  
COSTRUIRE SOSTENIBILE

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE DI MARLEGNO COSTRUIRE SOSTENIBILE S.R.L.

## Revisione 01 DEL 28/01/2025



Marlegno intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano in azienda.

Per mantenere tale impegno Marlegno focalizza le proprie azioni sulle seguenti aree previste dalla Prassi di Riferimento **UNI 125:2022**

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi relativi alle risorse umane
- Opportunità di crescita
- Equità remunerativa
- Genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Marlegno crede fermamente che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto istituzionale, costituisca un fattore di sviluppo per il proprio business.

Marlegno intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di effettivo apprezzamento da parte di dipendenti e parti interessate.

L'azienda intende perseguire tali valori attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment): garantire processi neutrali rispetto al genere, evitando discriminazioni legate a stato civile, maternità/paternità, o responsabilità familiari.
- Gestione della carriera: assegnare ruoli basati sul merito e garantire equilibri di leadership tra generi.
- equità salariale: assicurare retribuzioni e benefici basati su ruolo e risultati, senza disparità di genere.
- Genitorialità: Supportare la maternità e la paternità attraverso iniziative che consentono ai genitori di bilanciare le esigenze lavorative con quelle familiari, garantendo un ambiente inclusivo e flessibile.
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): Offrire strumenti come la flessibilità degli orari e lo smart working, per agevolare un equilibrio tra vita personale e professionale, in linea con le esigenze organizzative e individuali.
- Prevenzione abusi e molestie: tolleranza zero verso abusi e molestie, con azioni di prevenzione, tutela dei segnalanti e sensibilizzazione.

Per ciascuno dei seguenti aspetti Marlegno ha stabilito politiche specifiche che esprimono i principi a cui l'azienda si ispira e alle quali sono associati degli obiettivi di parità misurabili, indicati nel Piano Strategico. L'attuazione del Piano Strategico e in generale della politica per la parità di genere, viene monitorata e coordinata da uno specifico Comitato Guida nominato dalla Direzione e che ha il compito di mantenere e attuare il sistema di gestione assicurando la conformità alla UNI / PdR 125. La Direzione ha inoltre definito e approvato un budget annuale affidato al Comitato Guida per l'attuazione del Piano Strategico.

### SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Marlegno, nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, 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, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di funzione e con disponibilità di budget, devono essere distribuiti in modo equilibrato;
- La selezione deve assicurare che i criteri di assegnazione dei contratti con remunerazione variabile siano basati esclusivamente su competenze, professionalità e meriti individuali, garantendo parità di accesso e opportunità a tutti i candidati, indipendentemente dal genere.

## GESTIONE DELLA CARRIERA

Marlegno riconosce che il successo economico e organizzativo è strettamente legato al talento, alle competenze e al contributo delle persone che vi lavorano.

Per questo motivo, tutte le opportunità di sviluppo di carriera si basano esclusivamente sui risultati, sul merito e sul potenziale individuale, indipendentemente dal genere.

La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni avviene tenendo conto delle competenze, delle potenzialità e delle caratteristiche individuali, con l'obiettivo di promuovere un contesto di leadership inclusivo;
- I percorsi di carriera sono accessibili a tutti senza distinzioni di genere, privilegiando il merito e il talento.
- L'ambiente lavorativo è progettato per consentire a tutte le persone di esprimersi liberamente, sia attraverso strumenti tecnologici adeguati sia attraverso un contesto che favorisce il benessere fisico e psicologico.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza è considerata un elemento essenziale per rimuovere eventuali ostacoli alla crescita professionale e garantire pari opportunità di accesso a ruoli di responsabilità.
- Le promozioni sono attribuite in base a criteri oggettivi e meritocratici, considerando le caratteristiche individuali e le competenze necessarie per ricoprire il ruolo, con un'attenzione particolare all'equilibrio complessivo del team.

## EQUITÀ SALARIALE

Marlegno, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'azienda non considera in maniera differente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione e alle variazioni della retribuzione, Marlegno rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La documentazione relativa alla retribuzione, alla corresponsione di premi, all'assegnazione di benefit e ai relativi criteri di attribuzione è gestita in modo trasparente e accessibile solo a figure autorizzate (es. HR, Direzione, ...), nel rispetto della privacy e dei ruoli aziendali.



- a chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità tramite i canali aziendali predisposti, con garanzia di ascolto e riservatezza.

## GENITORIALITÀ

Marlegno intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità 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. L'azienda sostiene tale principio attraverso i seguenti strumenti:

- la maternità è supportata prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità viene sostenuto affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- L'azienda si impegna a supportare i genitori nelle loro attività di cura del nascituro/a, promuovendo iniziative che agevolino l'equilibrio tra vita lavorativa e responsabilità familiari, nel rispetto delle esigenze organizzative

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

Marlegno intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento equilibrato che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere,
- L'azienda promuove la flessibilità degli orari e adotta lo smart working nel rispetto del regolamento aziendale e in accordo con il responsabile di area e/o di B.U.

## PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Marlegno ripudia ogni forma di abuso e di molestia esercitando un'attività di prevenzione e repressione dell'eventuale fenomeno adottando una politica di tolleranza zero. L'azienda attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- che l'azienda pianifichi, in relazione a tale rischio, delle azioni di prevenzione;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie attraverso canali dedicati o uffici preposti, garantendo riservatezza e sicurezza.;
- l'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni;
- che l'azienda analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie per prevenire il ripetersi.;
- lo sviluppo di una comunicazione sensibile e neutrale rispetto al genere.

Marlegno ha predisposto una procedura per segnalare eventuali Non Conformità rispetto ai principi riportati nella Politica per la Parità di Genere, o comunicare proposte di miglioramento, in forma anonima oppure contattando il Comitato Guida.