

La presente **Politica di Parità di Genere** vuole mettere su carta l'impegno del **Catenificio Rigamonti** verso tutte le tematiche che riguardano la valorizzazione delle diversità, l'inclusione, l'empowerment femminile, l'equità e la parità di genere, le pari opportunità fra uomini e donne. Come espresso nel **Codice Etico Aziendale**, Catenificio Rigamonti agisce sempre nel pieno rispetto della dignità della persona, in tutte le relazioni in cui si svolgono le sue attività.

Per raggiungere questo intento, il Catenificio Rigamonti si è dotato di un sistema di gestione secondo la prassi di riferimento **UNI PDR 125:2022** *"Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"*.

La Strategia aziendale del Catenificio Rigamonti in materia di parità di genere è pianificata, implementata e monitorata periodicamente attraverso il documento principale previsto dalla PDR 125:2022, ovvero il **Piano Strategico per la Parità di Genere**.

Attraverso il Piano Strategico il Catenificio Rigamonti ha definito le **Procedure e Politiche di parità di genere** nelle seguenti aree:

1. SELEZIONE E ASSUNZIONE

Le risorse umane sono considerate un elemento fondamentale per Catenificio Rigamonti. Come espresso anche nel **Codice Etico Aziendale**, la valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. L'azienda adotta opportune misure per evitare favoritismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione; le informazioni richieste per la selezione dei/le candidati/e sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Catenificio Rigamonti si impegna affinché il proprio processo di ricerca e selezione sia guidato esclusivamente da criteri di trasparenza quali le competenze e la professionalità.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA

Catenificio Rigamonti si impegna ad accrescere le capacità e le competenze di ciascun/a dipendente, affinché l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale. Come chiaramente riportato anche nel **Codice Etico Aziendale**, in questo ambito Catenificio Rigamonti offre a tutti/e i/le dipendenti le medesime opportunità di crescita professionale, facendo sì che ciascuno/a possa godere di un trattamento equo, basato su criteri di

merito, senza alcuna discriminazione di sesso, età, disabilità, religione, nazionalità od origine razziale ed opinioni politiche e sindacali.

A tal riguardo l'azienda si impegna affinché venga a tutti/e assicurato il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze e dei contributi di ciascuno/a al raggiungimento degli obiettivi aziendali; processi formativi idonei ai ruoli e ai compiti di ciascuno/a; strumenti di formazione e di aggiornamento idonei al raggiungimento di un grado di professionalità adeguato all'esecuzione dei compiti assegnati, valorizzando nel tempo le attitudini e le competenze.

Catenificio Rigamonti si impegna affinché venga garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione delle competenze per tutto il personale e affinché i processi di carriera e crescita interna siano esclusivamente basati sul merito e rivolti a tutti/e indistintamente, senza preclusioni relative al genere.

3. EQUITÀ SALARIALE

Catenificio Rigamonti si impegna a garantire le stesse opportunità di accesso ai trattamenti retributivi a tutto il personale, favorendo l'eliminazione del gender pay gap e ponendo le basi per un attivo abbattimento delle condizioni che creano divari retributivi di genere. La contrattualistica del rapporto di lavoro deve privilegiare la regolarità nelle sue varie forme.

4. GENITORIALITÀ E CURA

Catenificio Rigamonti si impegna a definire iniziative a supporto della genitorialità e della cura per il personale, in particolare attraverso strumenti di flessibilità oraria e part time. Le iniziative previste per le fasi relative al prima, durante e dopo il congedo sono descritte all'interno del **Piano Genitorialità e Cura** che Catenificio Rigamonti ha deciso di implementare in rispondenza alla prassi PDR125:2022.

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

Catenificio Rigamonti adotta regole di organizzazione del lavoro che prevedono, laddove applicabile, la flessibilità di orario e l'adozione di contratti part time. Questi strumenti permettono una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la possibilità di bilanciare gli obiettivi di business con quelli personali.

6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Come espresso anche nel **Codice Etico Aziendale**, Catenificio Rigamonti è contro ogni forma di discriminazione in base al sesso, età, salute, preferenze politiche e sessuali, credenze religiose, appartenenza a organizzazioni politiche e sindacali, nazionalità e razza. A dipendenti e

collaboratori/trici, la cui integrità fisica e morale è considerata un valore primario, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri: non è tollerato alcun episodio di violenza, molestia e discriminazione sul luogo di lavoro e sono predisposti tutti gli strumenti necessari affinché le segnalazioni possano essere fatte anche in forma anonima e siano gestite nel totale rispetto e tutela del/la segnalante. Catenificio Rigamonti si impegna a prevenire le molestie e abusi sui luoghi di lavoro attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione sulla “**tolleranza zero**” verso certe tipologie di accadimenti.

Le politiche di parità di genere supportano il Catenificio Rigamonti nel percorso di **monitoraggio dei KPI** definiti dalla prassi UNI PDR 125 nei seguenti ambiti:

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

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

Catenificio Rigamonti ha costituito un **Comitato Guida per la Parità di Genere**, che monitora l'adozione efficace e la continua implementazione di questa Politica e di tutte le tematiche connesse alla Parità di Genere.

Il Comitato Guida definisce specifici **budget** per l'implementazione delle azioni previste dal Piano Strategico per la Parità di Genere e si riunisce periodicamente per valutarne lo stato di attuazione e l'efficacia. Il Comitato Guida svolge un ruolo attivo nel raccogliere e analizzare i KPI, valutandone l'andamento con le frequenze descritte sul Piano e attuando le azioni di correzione a fronte del verificarsi di deviazioni.

COMUNICAZIONE

Catenificio Rigamonti basa la propria comunicazione interna ed esterna sulla **responsabilità**, evitando nelle comunicazioni lo stereotipo di genere e impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di entrambi i generi, utilizzando un **linguaggio rispettoso ed inclusivo**.

L'azienda si impegna, inoltre, a garantire che la propria comunicazione sia coerente con i principi della Politica di Parità di Genere e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

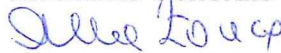
Catenificio Rigamonti si impegna a monitorare periodicamente il Piano Strategico per la Parità di Genere per tenere sotto controllo lo stato di avanzamento delle azioni pianificate per il

raggiungimento degli obiettivi di parità. Viene attenzionato in particolare il **miglioramento continuo** su tutti quei KPI quantitativi, così come definiti dalla prassi di riferimento PDR 125:2022, che richiedono nel tempo un miglioramento delle prestazioni, fino al raggiungimento della parità. A seguito dei risultati del processo di revisione periodica del Comitato Guida, possono essere identificati obiettivi ulteriori, misurabili, raggiungibili e realistici, con la finalità ultima del perseguimento del **miglioramento continuo**.

Travagliato (BS)

21/03/2025

Direzione Generale



CATENIFICIO RIGAMONTI SRL