



POLITICA DIVERSITÀ E INCLUSIONE: LA PARITÀ DI GENERE

Revisione	Data	Descrizione/Note	Redazione	Verifica	Approvazione
1	25.07.2023	Prima Stesura	FEDERICA BUONOCUNTO (Hr Administration Specialist)	Gaetano Speziale (CTO)	Michael Lagarde (CEO)

	MANUALE PROCEDURE Leyton Italia S.r.l.	MP25072023
	Revisione 1 del 25.07.2023	

Sommario

1.	PRINCIPI PROMOSSI DA LEYTON ITALIA SRL	3
2.	PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)	3
3.	SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	3
4.	FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE	4
5.	VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA.....	4
6.	DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVA DI BREVE E MEDIO-LUNGO TERMINE...	4
7.	GENITORIALITÀ E CURA	5
8.	ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	5

PREMESSA

L'obiettivo della parità di genere - ormai assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle linee guida europee - richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza. Inoltre, l'impatto economico e sociale della pandemia da Covid-19, ha imposto un cambio di paradigma nell'organizzazione del lavoro e reso prioritaria ed essenziale l'inclusione a tutti i livelli della parità di genere.

Per realizzare un vero cambiamento di paradigma la Società LEYTON ITALIA SRL (di seguito anche "**SOCIETÀ**" o "**LEYTON ITALIA SRL**") ha avviato un proprio percorso a supporto della parità di genere ed in particolare ha integrato negli obiettivi aziendali i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità. In tal senso, la Società sta recependo i principi di gender equality – in linea con quanto richiesto dalla prassi UNI/PDR 125:2022 - con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work- life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione

1. PRINCIPI PROMOSSE DA LEYTON ITALIA SRL

LEYTON ITALIA SRL riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti nella Società.

LEYTON ITALIA SRL crede fortemente che si debba raggiungere la creazione di una *“leadership”* maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Creare una cultura di parità di genere all'interno della Società è alla base della strategia di crescita del capitale umano che garantisca una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente politica è **rivolta a tutti i dipendenti della Società LEYTON ITALIA SRL** e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento integra il Codice Etico adottato dalla Società e offre le linee guida, da implementare attraverso prassi e processi, per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

2. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

LEYTON ITALIA SRL si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, LEYTON ITALIA SRL si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire **pari opportunità** in ogni sua fase.

La Società assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Direzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e *bias* cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione. Tali aspetti sono formalizzati in apposite procedure organizzative interne.

3. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

Nel corso del processo si promuove, inoltre, 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. Nella fase di *“Valutazione Finale”* l'Area Personale si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.

La LEYTON ITALIA SRL si impegna ad includere i concetti di **“diversità e inclusione”** all'interno del proprio **modello di leadership** e di conseguenza nel sistema di valutazione delle performance.

4. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

La LEYTON ITALIA SRL si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di *valutazione e sviluppo professionale dei propri dipendenti*.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sul business che hanno tali tematiche.

Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias¹ e la capacità di comunicare in maniera inclusiva tra i dipendenti.

Infine, LEYTON ITALIA SRL si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

¹ *“pregiudizi impliciti”*: atteggiamenti e stereotipi che le persone attribuiscono in modo inconsapevole ad un'altra persona o a un Società e che influenzano il modo in cui vi si relazionano.

5. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

La LEYTON ITALIA SRL promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.

Assicura che nei processi di **recruiting** avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere in tutte le posizioni aziendali.

La LEYTON ITALIA SRL si impegna quindi affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che anche le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

Tale garanzia deriva anche da due momenti durante l'anno (dicembre e giugno) di monitoraggio degli obiettivi e valutazione del potenziale del dipendente **“Performance Review”**

6. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVA DI BREVE E MEDIO-LUNGO TERMINE

La politica di remunerazione della LEYTON ITALIA SRL contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico adottato dalla Società.

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 profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

La Società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

	MANUALE PROCEDURE Leyton Italia S.r.l.	MP25072023
	Revisione 1 del 25.07.2023	

7. GENITORIALITÀ E CURA

LEYTON ITALIA SRL 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'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ✓ La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione e reinserimento;
- ✓ La maternità è 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, vengono inoltre garantiti 5 giorni in più di congedo parentale da usufruire entro l'anno del bambino;
- ✓ I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-adattamento alle esigenze della neo-mamma e/o del neo-papà;

8. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

LEYTON ITALIA SRL si impegna a migliorare il *work-life balance* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vitapersonale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working ove possibile) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta 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 la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Infine, LEYTON ITALIA SRL si impegna a prevenire le molestie sessuali 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.

A tal riguardo è stato predisposto apposito allegato (**Allegato 1 - LEYTON ITALIA SRL CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LAVORO**) alla presente politica che è stato diffuso in tutte le bacheche aziendali presenti presso le sedi della Società e reperibile nelle cartelle di rete dedicate H:\LEYTON_ PROCEDURE-INFORMAZIONI\PARITA DI GENERE.