

WINTIME S.P.A. Agenzia per il Lavoro
Politica Aziendale per la Parità di genere e l’Inclusione

WinTime S.p.A. fonda la propria azione sulle persone di cui ne riconosce il valore e le differenze e pertanto è sempre impegnata ad assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Fondandosi su tale filosofia, **WinTime S.p.A.** ha adottato un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento **UNI 125:2022** mirato ad assicurare la parità di genere rispetto alla presenza ed alla crescita professionale delle donne nell’organizzazione.

WinTime S.p.A. si impegna a:

- ❖ diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- ❖ creare un ambiente di lavoro accogliente libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e libero da qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulle diversità personali, sociali, politiche e culturali;
- ❖ monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati;
- ❖ applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone all’assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione sviluppo professionale, all’equità salariale alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- ❖ applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere;
- ❖ valorizzare le diversità e supportare l’empowerment femminile;
- ❖ riconoscere il valore dell’equilibrio tra la vita professionale e la vita privata sviluppando programmi ed iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita lavoro;
- ❖ applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

Gli obiettivi di business **WinTime S.p.A.** sono perseguiti in assoluta conformità ai principi universali di responsabilità sociale, tenendo conto dell’interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità.

La presente politica è rivolta a tutti i dipendenti **WinTime S.p.A.** ed è condivisa con tutti gli stakeholder, fornitori e clienti, con l’obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valori e di essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Per assicurare la parità di genere è stato definito un piano di azione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di **specifici KPI** nelle singole aree: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità, equità remunerativa, e genitorialità.

WinTime S.p.A., per ciascuna fase del ciclo di vita delle risorse umane ha stabilito delle politiche specifiche, al fine di riporre attenzione alla parità di genere in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell’organizzazione.

PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE

Il processo di selezione e assunzione si basa sull'approvazione di un piano di inserimento delle risorse coerente con il Budget annuale, la definizione dei profili oggetto di ricerca, l'effettuazione di una pluralità di colloqui da parte sia della funzione risorse umane sia dei responsabili delle unità organizzative coinvolte dall'assunzione.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito. **WinTime S.p.A.** nelle attività di selezione e assunzione del personale rispetta i seguenti principi:

- ❖ la selezione della persona candidata è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- ❖ i criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- ❖ la selezione non prevede questioni relative al matrimonio gravidanza e responsabilità familiari;
- ❖ la selezione considera che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- ❖ i ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di Business Unit, di riporto al vertice e con delega al budget devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- ❖ la selezione considera che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

WinTime S.p.A.:

- ❖ promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere;
- ❖ assicura che nei processi di talent development avvenga un'adeguata selezione di candidati del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali;
- ❖ si impegna che donne e uomini, in ugual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi;
- ❖ la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione è rivolta indifferentemente dal genere;
- ❖ i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- ❖ l'ambiente lavorativo assicura a tutte le persone la possibilità di esprimersi;
- ❖ la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere le eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare gli equilibri di leadership nel genere;

- ❖ le fasi di distacco del personale dell'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turn-over in base al genere;
- ❖ le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale;
- ❖ la garanzia che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel e di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento.

EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione di **WinTime S.p.A.** 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 della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal codice etico della società.

WinTime S.p.A. si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Nel provvedere la determinazione e la corresponsione alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- ❖ la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alla responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit di premio tale retribuzione, si intendono esclusivamente basati sui risultati prodotti riconosciuti;
- ❖ i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati accessibili all'intero staff;
- ❖ a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ E CURA

WinTime S.p.A. 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.

WinTime S.p.A. sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ❖ la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- ❖ Il supporto alla maternità prima durante dopo la nascita;
- ❖ il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscono tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- ❖ i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di riorientamento;
- ❖ l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di care giving il supporto ai padri ed alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come voucher per attività sportive.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

WinTime S.p.A. si impegna a 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 aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore, derivante dalla maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita lavoro sono:

- ❖ le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, la flessibilità degli orari lo smart working;
- ❖ l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno a prescindere dal contratto per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

WinTime S.p.A. supporta i dipendenti durante periodi di lunga assenza dal lavoro evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo consentendo di rimanere in contatto durante il congedo e favorendo il reinserimento al termine.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

WinTime S.p.A. ripudia ogni forma di abuso di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione repressione del fenomeno tolleranza zero e 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.

WinTime S.p.A. attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete, basate sui seguenti principi:

- ❖ pronta individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie;
- ❖ pianificazione, in relazione ai rischi individuati, delle azioni di prevenzione;
- ❖ possibilità di segnalare i sospetti e/o i fatti inerenti ad abusi e molestie;
- ❖ assoluta tutela, da parte dell'organizzazione, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- ❖ analisi e comprensione di eventuali episodi di abusi e molestie;
- ❖ sviluppo di una comunicazione neutrale rispetto al genere.

MISURAZIONE KPI

WinTime S.p.A. adotta un sistema di monitoraggio, attraverso la sistematica raccolta di dati, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata.

La Dashboard che contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale, viene aggiornata periodicamente e condivisa con il comitato per la parità di genere.

La presente politica è stata predisposta, in coordinamento con il Comitato Guida, dal direttore generale della **WinTime S.p.A.** che ne è responsabile dell'attuazione.

La politica per la parità di genere entra in vigore dalla data di approvazione del presente documento ed annualmente, sarà oggetto di valutazione di adeguatezza.

La politica può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, degli accadimenti, dei cambiamenti, delle verifiche delle indicazioni normative nazionali ed internazionali in materia, nonché dei suggerimenti provenienti delle funzioni unità aziendali.

Ogni variazione/integrazione deve essere approvata dal Direttore Generale e successivamente comunicata a tutti i destinatari.

Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata deve essere segnalata immediatamente al Comitato Guida tramite il seguente indirizzo e-mail comitatoguida@wintimelavoro.it

WinTime S.p.A. si impegna alla promozione e divulgazione della presente politica per la parità di genere a tutto il personale dipendente, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità.

Il documento sarà reso disponibile anche a tutti i portatori di interesse sul sito Internet aziendale affinché ci sia piena completa consapevolezza ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori che **WinTime S.p.A.** riconosce e rispetta.

Qualunque violazione della presente politica, abuso, molestia, mobbing verso la propria persona o verso altro dipendente rispetto, al quale si sia testimone dell'abuso, può effettuare segnalazione al seguente indirizzo e-mail: comitatoguida@wintimelavoro.it

Napoli 1 giugno 2023