

POLITICA INTEGRATA
PARITA' di GENERE e SOCIALE

REV.	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
04	12/06/2023	Modifiche generali	Zucca C.	Canzian P.	Arnoldi G.
03	25/05/2023	Aggiunta indicazione rispetto temi affrontati nel MAN 02 BILANCIO SA8000	Zucca C.	Canzian P.	Arnoldi G.
02	24/05/2023	Revisione	Zucca C.	Canzian P.	Arnoldi G.
01	03/05/2023	Prima emissione	Zucca C.	Canzian P.	Arnoldi G.

HW STYLE ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e della responsabilità che ne deriva; 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 in azienda. Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una "leadership pipeline" maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

La società opera nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori, di impegno nella responsabilità sociale, di creare una cultura di parità di genere. Per HW STYLE, tutto questo è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

HW STYLE persegue, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability), UNI PdR 125, ISO 30415.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti HW STYLE 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 offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HRO per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

HW STYLE, ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000:2014.

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

È ferma convinzione di HW STYLE l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000:2014 (Social Accountability) UNI PdR 125, ISO 30415

HW STYLE 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, HW STYLE si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

HW STYLE, si impegna a:

- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato
- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) comprese questioni di etnia, nazionalità, religione, handicap, genere, orientamento sessuale, identità sessuale, appartenenza a sindacati, opinione politica, responsabilità familiare;

2. 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 dell'azienda.

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.

HW STYLE si impegna a promuovere nei confronti di tutti gli stakeolder una cultura organizzativa di tipo inclusivo al fine di consentire un accesso equo ai posti di lavoro, alla carriera e all'opportunità di apprendimento e sviluppo.

È Stato costituito il Social Performance Team con rappresentanza equilibrata di rappresentanti dei lavoratori e management che periodicamente effettua valutazione dei rischi e monitora la conformità allo standard. Almeno una volta all'anno si verifica l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame del Sistema, in occasione del quale vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

HW STYLE si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

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.

Infine, HW STYLE si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

HW STYLE, si impegna a:

- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale
- Fornire opportunità di sviluppo in modo equo per aumentare la partecipazione, sfidare e mitigare i pregiudizi, prevenire la discriminazione e aumentare il potenziale individuale
- Applicare i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, assicurando ai dipendenti provvedimenti nel rispetto dei loro diritti e non soggettivi ed arbitrari.

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

HW STYLE promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

HW STYLE si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura compatibilmente con la dimensione media aziendale, 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.

HW STYLE, si impegna a:

- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate

5. Definizione politiche retributiva di breve (MBO) e medio-lungo

La politica di remunerazione di HW STYLE 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 della 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.

HW STYLE, si impegna a:

- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi
- Rispettare i giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, i limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili o Accordi di Settore in materia di orario di lavoro
- Garantire il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurando che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

HW STYLE si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona. L'azienda, 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 l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Infine, HW STYLE 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.

HW STYLE, si impegna a:

- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- Promuovere un luogo di lavoro inclusivo volto a riconoscere e gestire le anomalie e le disparità retributive
- Attuare politiche, processi e pratiche retributive in modo equo e trasparente

7. Conclusione del rapporto di lavoro

HW STYLE si è dotata di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.

A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

8. Misurazione KPI

HW STYLE adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere e gli aspetti etico-sociali siano gestiti in maniera adeguata.

L'azienda ha definito indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. L'azienda garantisce l'aggiornamento periodico del quadro di indicatori

Rimane impegno della Direzione il rispetto di quanto espresso nel documento "MAN 02_BILANCIO SA8000"

La Direzione è impegnata affinché la presente politica sia diffusa e compresa da tutto il personale, che è pienamente coinvolto nel percorso intrapreso dell'Azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività formative ed informative.

Lurano, 12/06/2023

*L'Amministratore Unico
Giulio Arnoldi*