

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

012factory Spa Società Benefit è un Innovation Hub certificato B Corp e un incubatore di Startup e Pmi Innovative (Mimit) che dal 2014 accompagna le imprese nel percorso di nascita, crescita e consolidamento della posizione sui mercati.

Oltre alle partnership con il Sistema Invitalia Startup, con il mondo bancario (Intesa Sanpaolo, Banca Popolare Commerciale, Banca Sella, UniCredit) e con altre 120 realtà, ha le certificazioni UNI 56002 come Sistema di gestione dell’Innovazione e UNI 9001 che certifica il Sistema di gestione della Qualità. Insieme a CNA Campania Nord ha costituito il Digital Innovation Hub chiamato CNA Hub 4.0 Campania.

Su iniziativa di 012factory nasce l’Ecosistema 012, che comprende la sede di Caserta e i local hub Calabria (con Fondazione Mask), Campobasso (con Studio Pacitti), Milano (con DGRS), Napoli (con Studio Abiosi e Studio Ruggi d’Aragona), Padula (con Monaci Digitali e Fondazione Saccone), Rimini (con Vorrei Impresa Sociale), Salerno (con Fondazione Saccone), Torino (con Xori Group) e Nola. Quest’ultimo si trova all’interno del Nola Business Park Innovation Hub, il living lab creato da 012 con CIS e Interporto Campano.

012factory è inoltre il primo polo di innovazione ad aver modellizzato un approccio che ha definito Peer Innovation®. In quest’ottica ha costituito la prima società consortile italiana di imprese innovative chiamata 012Tech, che attraverso la condivisione degli asset produttivi permette una maggiore capacità di offerta nei mercati B2C, aumenta quella nel mercato B2B e consente di accedere ai bandi del mercato B2G.

Dal 2014 porta avanti 012Academy, percorso gratuito di alta formazione con partner top-class expert riconosciuto da Repubblica Digitale, l’iniziativa strategica nazionale promossa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, e incluso tra le pratiche del New European Bauhaus e del Rapporto ASviS 2023.

Dal 2024 è inoltre parte attiva nella formazione del percorso “Call Economie Abitanti” insieme ad Appenninol’Hub, del “Contamination Lab” di Universitas Mercatorum e del “Laboratorio delle Imprenditorialità” con ALI – Autonomie Locali Italiane e UniMercatorum.

Il nostro manifesto

vivere nel presente, guardare al futuro

Ci impegniamo per far sbocciare l'ecosistema dell'innovazione.

Vogliamo ampliare costantemente il nostro network anche per favorire l'incontro tra realtà innovative e imprese tradizionali.

Guardiamo a un cambio del paradigma economico: inclusivo, equo e rigenerativo, aiutando i partner a sviluppare questi elementi e a crescere insieme.

Riconosciamo le istituzioni come soggetti necessari per una cooperazione costante su imprenditorialità e innovazione, benessere collettivo e qualità della vita.

Identifichiamo con i nostri stakeholder le tematiche prioritarie di sostenibilità ambientale sociale e di governance (ESG), e le azioni migliori da intraprendere.

Valutiamo l'impatto e la misura del cambiamento con imprese, istituzioni e società civile coinvolte, in un approccio orientato dai principi dell'Agenda ONU 2030.

Partecipiamo alla crescita di una società lontana dalle discriminazioni. Omofobia, bifobia e transfobia non sono concetti che ci appartengono.

Valorizziamo desideri, impegno, problem solving, affidabilità, competenze ed educazione.

Ci muoviamo in una dimensione di trasparenza, etica e legalità, e collaboriamo con realtà ispirate dagli stessi principi.

Riteniamo che la generatività sia lo strumento giusto per stimolare la crescita di un futuro migliore.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, 012factory Spa Società Benefit ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per 012factory Spa Società Benefit rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di 012factory Spa Società Benefit sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale 012factory Spa Società Benefit concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Inoltre, il fine ultimo con cui 012factory incorpora il nuovo paradigma ispirato alla UNI/PdR 125:2022 consiste, da un lato, nel rafforzare le azioni già intraprese come Società benefit e B Corp

certificata per il perseguimento delle finalità di beneficio comune nella direzione di un cambiamento responsabile e durevole nel tempo e, dall'altro, nel promuovere tra gli stakeholder dell'Ecosistema012 modelli di innovazione equa e sostenibile in grado di accogliere e valorizzare le diversità.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di 012factory Spa Società Benefit ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

012factory Spa Società Benefit si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Gli impegni "standard" proposti possono essere ampliati/personalizzati dall'organizzazione

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
5. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da 012factory Spa Società Benefit sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

012factory Spa Società Benefit ripudia ogni forma di discriminazione e si impegna a non effettuare valutazioni in base a identità e orientamento sessuale, età, religione, estrazione sociale, disabilità, etnia, nazionalità, orientamento politico, appartenenza a organizzazioni sindacali, caratteristiche personali che esulano dalla mera attività lavorativa. Consapevole dei bias culturali, spesso non intenzionali, la Società grazie alla partnership con Rain Arcigay Caserta eroga incontri di formazione e sensibilizzazione su equità, diversità e inclusione negli ambienti di lavoro rivolti sia alle funzioni coinvolte nei processi di selezione e sviluppo delle risorse umane, sia al personale a tutti i livelli, ma anche a tutte le persone dell'Ecosistema012, alle imprese incubate e agli stakeholder.

La Società include in tutte le ricerche di lavoro un messaggio che afferma il proprio impegno nei confronti di diversità, equità e inclusione, e analizza i requisiti e il linguaggio utilizzati nelle

descrizioni della richiesta di lavoro per garantire che siano equi e inclusivi. Nelle politiche e nei processi di selezione, assunzione e avanzamento di carriera, tiene conto degli stessi principi di equità e inclusione.

Gestione della carriera

Le decisioni in merito alle opportunità di crescita del personale di 012factory non si basano su valutazioni che discriminano le risorse per fattori legati a identità e orientamento sessuale, età, religione, estrazione sociale, disabilità, etnia, nazionalità, orientamento politico, appartenenza a organizzazioni sindacali, caratteristiche personali che esulano dalla mera attività lavorativa.

La società adotta una leadership orizzontale e sostiene il proprio impegno nei confronti di diversità, equità e inclusione nelle politiche e nei processi di formazione interna e avanzamento di carriera.

012factory Spa Società Benefit organizza durante l'orario di lavoro dei momenti periodici di formazione e aggiornamento del personale sulle questioni inerenti l'attività lavorativa della Società e sulle tematiche di impatto sociale e ambientale che ritiene fondamentali. Alcuni di questi appuntamenti sono organizzati in presenza, altri in modalità online: è la Società a definire di volta in volta la modalità in base all'argomento e alla necessità di includere anche tutto il proprio Ecosistema.

A tenere gli incontri potranno essere i soci stessi di 012 con il coinvolgimento del personale, oppure persone esterne.

Il personale può inoltre proporre o concordare ulteriori iniziative di formazione che saranno sottoposte all'assemblea dei soci.

Sono inoltre previsti periodicamente incontri online o di persona con tutto l'Ecosistema012.

Ognuno di questi punti si ritiene valido per tutto il personale, indipendentemente da anzianità in azienda, ruolo e tipo di contratto.

Per le nuove risorse viene attivato un processo formale di formazione iniziale interno e anche per loro viene offerta formazione continua sulle responsabilità lavorative di base delle risorse stesse.

012factory Spa Società Benefit conduce annualmente un sondaggio di soddisfazione del personale a partecipazione obbligatoria ma anonima, che include l'ambiente di lavoro, le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, l'evidenza di punti di forza e di debolezza, suggerimenti per l'inserimento di nuove dinamiche o per il miglioramento di quelle già adottate.

Tutte le risorse vengono inoltre coinvolte con incontri one-to-one nella definizione, valutazione e monitoraggio degli obiettivi operativi e tattici con un approccio orizzontale e di responsabilità condivisa.

012factory Spa Società Benefit ritiene l'orizzontalità un approccio innovativo alla gestione strategica, un dispositivo di apprendimento ed engagement, e un'occasione di crescita: attraverso l'applicazione trasversale del metodo Peer Innovation® modellizzato dall'organizzazione, infatti, la direzione condivide la propria visione e raccoglie feedback per le decisioni strategiche sia singolarmente che in sessioni collettive che coinvolgono le risorse a tutti i livelli.

Equità salariale

012factory Spa Società Benefit garantisce al personale dipendente una retribuzione equa e non differenziata sulla base del genere o sulla base di criteri che non tengano conto esclusivamente di orari di lavoro, responsabilità ed esperienza maturata.

Le retribuzioni mensili, così come le altre componenti aggiuntive della retribuzione, vengono corrisposte a tutto il personale dipendente nello stesso giorno di ciascun mese, conformemente alle disposizioni di legge.

Non c'è alcuna differenza retributiva (nemmeno in termini di total reward, quindi rispetto a eventuali premi o compensi non monetari) per lo stesso livello inquadramentale, fatta eccezione per eventuali straordinari, rimborsi, indennità, etc.

Le buste paga saranno rese disponibili in formato elettronico all'indirizzo di posta elettronica fornito da ciascuna risorsa o, su richiesta, in formato cartaceo.

Le buste paga riflettono interamente gli accordi e le prestazioni fornite, e 012factory Spa Società Benefit è a disposizione in caso di qualsiasi necessità di informazione, chiarimento o verifica richiesti.

Genitorialità e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Il personale dipendente non ha l'obbligo di registrare ogni giorno gli orari di entrata e di uscita perché 012factory Spa Società Benefit si fida del senso di rispetto e responsabilità del proprio personale. Entrate e uscite vengono però tenute sotto controllo dalla Società sulla base degli accordi orari con ciascuna persona.

Oltre alla pausa pranzo, sono concesse delle brevi pause durante l'orario di lavoro: anche in questo caso non c'è nessun tipo di registrazione ma l'attenzione da parte della Società al rispetto delle regole ma prima ancora al rispetto reciproco e di tutto il team.

012factory Spa Società Benefit prevede che permessi e assenze per malattia e congedi parentali seguano il CCNL di riferimento e le misure organizzative interne basate sul rispetto reciproco, la flessibilità e l'attenzione alle esigenze soggettive delle singole persone. Inoltre, viene promosso e agevolato il coinvolgimento delle figure genitoriali maschili nel lavoro di cura affinché si sviluppino e si consolidi una cultura del lavoro attenta a riequilibrare la sproporzione del carico di lavoro domestico e di cura, che spesso grava maggiormente sulle donne determinandone condizioni di svantaggio nella vita professionale, e modelli innovativi di leadership in grado di garantire parità ed equità nell'accesso alle opportunità di sviluppo professionale.

I periodi di ferie vengono determinati in base alle esigenze di 012factory Spa Società Benefit legate all'operatività aziendale e del personale dipendente, nonché comunicati preventivamente alle persone interessate e concordati in caso di necessità.

Le ferie individuali vengono concordate sulla base del senso di responsabilità e la fiducia reciproca, le richieste della risorsa vengono infatti valutate e accolte in compatibilità con le esigenze aziendali.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

012factory Spa Società Benefit conduce annualmente un sondaggio di soddisfazione del personale a partecipazione obbligatoria ma anonima, che include l'ambiente di lavoro, le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, l'evidenza di punti di forza e di debolezza, suggerimenti per l'inserimento di nuove dinamiche o per il miglioramento di quelle già adottate.

Il questionario da compilare digitalmente su modulo online comprende una sezione finalizzata a valutare il benessere di ciascuna risorsa singolarmente e nel contesto dell'organizzazione, intesa come un organismo fatto di persone che collaborano per creare innovazione, partendo dal costruire insieme il modo di valorizzare le individualità di ciascuna risorsa.

Un'ulteriore sezione del questionario è mirata a prevenire discriminazioni, molestie e mobbing sul luogo di lavoro attraverso un testo introduttivo di sensibilizzazione e domande per monitorare l'eventuale sussistere di comportamenti o episodi che minano la serenità, il benessere e il rispetto reciproco delle persone. La consapevolezza è il primo passo e un clima di fiducia reciproca è uno degli obiettivi principali dell'organizzazione. Pertanto, la formulazione delle domande ha il duplice scopo di favorire il riconoscimento di determinati comportamenti subiti o adottati in prima persona, oppure osservati nell'ambiente di lavoro a danno di colleghe e colleghi.

Il questionario resta sempre aperto oltre il termine di somministrazione periodica a tutta l'organizzazione. Ulteriori segnalazioni singole possono dunque essere effettuate in anonimato compilando la stessa sezione del questionario all'evenienza.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.