

## **Policy Aziendale per la Parità Salariale tra Uomo e Donna**

Versione 1.1 – 10/10/2024

### **1 Introduzione**

I.S.I. Srl si impegna a promuovere l'uguaglianza di genere sul luogo di lavoro e a garantire che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, ricevano una retribuzione equa e proporzionata al loro ruolo, competenze, responsabilità e prestazioni. Ridurre il divario salariale tra uomini e donne è un passo essenziale verso un ambiente di lavoro più giusto, inclusivo e produttivo.

### **2 Obiettivi della Policy**

- Garantire che la remunerazione di tutti i dipendenti sia basata su criteri oggettivi e trasparenti.
- Promuovere la trasparenza salariale all'interno dell'azienda.
- Eliminare eventuali discriminazioni dirette o indirette basate sul genere.
- Monitorare regolarmente la struttura retributiva per identificare e correggere eventuali discrepanze.

### **3 Ambito di Applicazione**

Questa policy si applica a tutti i dipendenti di I.S.I. Srl, indipendentemente dal loro livello gerarchico o dal tipo di contratto.

### **4 Linee Guida**

#### **4.1 Criteri di Determinazione della Retribuzione**

La retribuzione di ciascun dipendente sarà determinata sulla base di criteri chiari e oggettivi, come:

- Esperienza professionale
- Qualifiche e competenze
- Responsabilità assegnate
- Prestazioni individuali e contributo all'azienda

Non sarà consentito l'uso del genere come fattore per stabilire il livello retributivo.

## **4.2 Analisi e Monitoraggio del Gap Salariale**

I.S.I. Srl effettuerà una revisione annuale delle retribuzioni per identificare eventuali disparità salariali basate sul genere. Qualora venga identificato un divario ingiustificato, l'azienda si impegna a porvi rimedio entro un termine ragionevole.

## **4.3 Formazione e Sensibilizzazione**

Tutti i responsabili delle risorse umane riceveranno formazione per garantire che le decisioni retributive siano prese in modo equo e senza pregiudizi. Saranno promosse iniziative di sensibilizzazione per tutti i dipendenti riguardo l'importanza della parità di genere e della remunerazione equa.

## **4.4 Procedure di Reclamo**

I dipendenti che ritengano di essere oggetto di discriminazione salariale basata sul genere possono presentare un reclamo. Tutti i reclami saranno trattati in modo riservato e tempestivo.

## **4.5 Promozioni e Opportunità di Carriera**

L'accesso alle promozioni e alle opportunità di crescita professionale sarà basato esclusivamente sul merito, senza discriminazioni di genere. L'azienda si impegna a garantire che le donne abbiano pari opportunità di avanzamento di carriera rispetto ai colleghi uomini.

## **4.6 Responsabilità**

La Direzione Risorse Umane è responsabile dell'attuazione e del monitoraggio di questa policy.

## **4.7 Revisione della Policy**

Questa policy sarà rivista su base annuale per assicurarsi che sia efficace nel ridurre il gap salariale di genere e che rispecchi le evoluzioni legislative e culturali.

Con questa policy, l'azienda dimostra un chiaro impegno per la parità retributiva, offrendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutti i dipendenti.