

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

Il Gruppo Mario Levi è da sempre attento al buon funzionamento dei rapporti di lavoro e al rispetto del proprio personale, fattori sui quali ha fondato la propria crescita, avvenuta negli ultimi trent'anni, e sui quali l'Organo Dirigente ha, da sempre, ritenuto di porre le necessarie attenzioni.

Il Gruppo Mario Levi, consapevole che l'etica nei comportamenti costituisce valore e condizione di successo e che principi quali onestà, integrità morale, trasparenza, affidabilità, senso di responsabilità, inclusione e pari opportunità rappresentano la base fondamentale di tutte le attività che caratterizzano la sua mission, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, nell'ambito del proprio sistema di gestione, si è deciso di sviluppare una politica specificatamente indirizzata alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione, al mantenimento di processi in grado di tutelare e favorire la crescita delle donne in un settore ai vertici del quale la presenza femminile è ancora bassa, nonché all'implementazione di benefici a favore di tutte le risorse aziendali, con programmi e progetti orientati al benessere e allo sviluppo aziendale e di sostegno alla famiglia.

In data 9 giugno 2025 la società capogruppo Mario Levi S.p.A. ha sottoscritto la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro creata da Fondazione Sodalitas: si tratta di un documento di adesione a principi importanti, ai quali la società ispira il proprio operato, e che si ritiene possa essere una guida per un miglioramento continuo sul tema della parità di genere e dell'inclusione.

L'attenzione dell'organizzazione focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Il Gruppo Mario Levi crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere e l'inclusione, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

Per tutti i motivi sinora individuati, il Gruppo intende assicurare la parità di genere e l'inclusione attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

Il Gruppo Mario Levi, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- **Selezione ed assunzione (recruitment)**
- **Gestione della carriera**
- **Equità salariale**
- **Genitorialità, cura**
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**
- **Prevenzione abusi e molestie**

Per ciascuno di essi, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito: a ciascuna di esse sono associati dei principi e degli obiettivi di parità e inclusione, specifici e misurabili, indicati nel documento denominato "piano strategico".

Tali principi e obiettivi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le principali parti interessate ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Il Gruppo Mario Levi, nelle attività di selezione ed assunzione del personale, opera con trasparenza affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di sorta, nel rispetto dei seguenti principi:

- La selezione della persona candidata è esercitata in modo 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.
- Nel caso in cui sia coinvolta un'Agenzia di recruiting, viene richiesto che siano rispettati i principi della parità di genere e dell'inclusione.
- La selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
- La selezione prevede un orientamento al bilanciamento di donne e uomini nell'organico, in modo trasversale tra tutti i ruoli.
- La posizione lavorativa prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Il Gruppo Mario Levi è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. In tale quadro, l'organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni e le promozioni sono orientate ad un bilanciamento di leadership di genere.
- I percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone in quanto l'Azienda incentiva la formazione per lo sviluppo delle competenze rispettando gli equilibri riferiti alla parità di genere.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.
- L'ambiente lavorativo, nel quale si trascorre la gran parte della giornata, assicura il benessere delle persone.
- Il Consiglio di amministrazione deve essere costituito da almeno 1/3 del genere meno rappresentato.
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione sono monitorate tramite un'apposita applicazione informatica, che permette la verifica del turnover in base al genere.

Rappresentanza nei panel

Il Gruppo Mario Levi è consapevole dell'importanza di una rappresentazione paritaria dei generi, per questo motivo si garantisce equità tra i relatori e relatrici del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico sia negli eventi interni ed esterni.

EQUITÀ SALARIALE

L'organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende raggiungere e garantire l'equità salariale a prescindere dal genere, considerando in modo paritetico la remunerazione delle persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.
- A tutto il personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità attraverso canali che garantiscono l'anonimato: whistleblowing, procedura molestie e violenze sul luogo di lavoro, cassetta dei suggerimenti.
- Anche grazie all'attività svolta per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, viene regolarmente svolto il monitoraggio delle retribuzioni in base al genere e al livello della mansione.

GENITORIALITÀ, CURA

Il Gruppo Mario Levi intende supportare 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, sostenendo tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento attestati dagli appositi verbali.
- Il congedo di paternità è promosso affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge.
- L'organizzazione supporta le attività di caregiver verso nascituro/a e altri familiari.
- Per i genitori che hanno accesso allo smartworking, fino ai primi tre anni del figlio/figlia, è possibile richiedere più giornate di smartworking, sulla base delle esigenze, oltre al giorno formalmente consentito.
- Al rientro del congedo di maternità/paternità sono garantiti la protezione del posto di lavoro, il mantenimento del medesimo livello retributivo e dei benefit.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Il Gruppo fornisce 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 di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore e della lavoratrice derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Tutto il personale, a prescindere dal genere e sulla base delle esigenze personali, ha la possibilità di richiedere all'Azienda di usufruire delle diverse tipologie di misure work life balance: part time, flessibilità orari con eventuale orario continuato e smartworking.
- L'organizzazione permette il collegamento telematico a tutto il personale che lavora dall'esterno per attività lavorative e riunioni.
- Al rientro dopo lunga assenza dal lavoro è garantito un programma di formazione/coaching attestato da apposito verbale.
- Comunicazione continua di engagement tramite diversi canali aziendali.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Il Gruppo Mario Levi ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza all'interno del luogo di lavoro e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che eventualmente le abbiano poste in essere, attraverso una specifica procedura in vigore dal 2020 e specifiche politiche aziendali (Codice Etico – Mario Levi S.p.A., Modello di organizzazione e gestione – Mario Levi S.p.A., Regolamento aziendale). L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie.
- Informazione e sensibilizzazione sulla prevenzione abusi e molestie.
- Pianificazione delle azioni di prevenzione.
- La possibilità di segnalare fatti inerenti ad abusi e molestie.
- L'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni.
- Analisi di eventuali episodi di abusi e molestie.
- L'istituzione di diversi canali di comunicazione anonimi.
- La disponibilità delle figure preposte in caso di necessità da parte del personale.
- Lo sviluppo di una comunicazione neutrale rispetto al genere.

GRUPPO MARIO LEVI

La Presidente – Mario Levi S.p.A.

