POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

La politica per la Parità di Genere e l'inclusione definita da Bagno Giuseppe di Piscaglia Laura & C. S.a.s. mira a dettagliare i principi, gli obiettivi nonché dare indicazioni guida che definiscono l'impegno e l'organizzazione interna aziendale verso tali tematiche.

1. Processo di selezione ed assunzione (recruitment)

In relazione alle proprie politiche e risorse, Bagno Giuseppe di Piscaglia Laura & C. S.a.s. si impegna, in funzione del ruolo / funzione ricercato, ad assumere perseguendo la parità di genere in fase di assunzione e selezione attraverso l'importanza per la meritocrazia: esperienze, capacità e competenze.

All'interno degli annunci di selezione del personale viene assicurata la descrizione della mansione neutra rispetto al genere e garantito il processo di recruitment ad ambo i generi.

L'Organizzazione si impegna a non utilizzare il lavoro minorile o obbligato ed al rispetto della normativa vigente (nazionale, comunitaria e internazionale), contrastando ogni forma di discriminazione e disparità di trattamento (in sede di assunzione, retribuzione, nell'accesso alla formazione e nella promozione di carriera).

2. Sistema annuale di valutazione della performance

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo tra responsabili e collaboratori rafforzando l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi aziendali.

È stato istituito il Comitato Guida che periodicamente effettua una valutazione dei rischi e monitora la conformità e la corretta ed efficace attuazione della UNI/PdR 125:2022.

Inoltre, è stato identificato e quantificato un budget per lo sviluppo di attività legate alla parità di genere ed è stata nominata una figura responsabile, facente parte del Comitato, come referente per le segnalazioni di molestie e mobbing nella figura del responsabile delle risorse umane.

3. Formazione, sviluppo e comunicazione

Bagno Giuseppe di Piscaglia Laura & C. S.a.s. si impegna di offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere definendo degli standard per ogni processo sensibile.

Sono previste delle attività di formazione dirette a tutto il personale volte a sensibilizzare l'intera Organizzazione sul tema delle pari opportunità ed inclusione.

Inoltre, si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini, sviluppando ed estendendo i processi di informazione, comunicazione ed addestramento, promuovendo un dialogo con le parti interessate al fine di assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato.

4. Rappresentanza verso l'esterno

Bagno Giuseppe di Piscaglia Laura & C. S.a.s. si impegna affinché entrambi i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

5. Percorsi ed opportunità di carriera

Bagno Giuseppe di Piscaglia Laura & C. S.a.s. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sulle pari opportunità, assicurando, nei percorsi di carriera e crescita, un'adeguata selezione di candidati con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

6. Definizione della politica retributiva

La politica di remunerazione di Bagno Giuseppe di Piscaglia Laura & C. S.a.s. 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 delle pari opportunità.

Gli interventi retributivi periodici sono ancorati ai principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della professionalità, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili.

Il presente documento è di proprietà di Bagno Giuseppe di Piscaglia Laura & C. S.a.s. - Riproduzione vietata

Scansionato con CamScanner

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

La società si impegna a garantire equità e opportunità ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, applicando in maniera completa ed imparziale il CCNL, versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

7. Organizzazione e conciliazione della vita-lavoro

Bagno Giuseppe di Piscaglia Laura & C. S.a.s. si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi: durante i periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione, durante e dopo il congedo.

L'azienda si impegna a mantenere benefits e a promuovere le iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

L'azienda si impegna inoltre a promuovere iniziative dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità).

L'azienda garantisce che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale garantisce che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui.

Infine, l'organizzazione si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso eventi formativi dedicati di sensibilizzazione sul tema. A tal fine l'organizzazione promuove le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori ed il coinvolgimento di tutti gli stakeholders nei confronti delle tematiche sulla parità di genere.

8. Misurazione degli indicatori (KPI)

Bagno Giuseppe di Piscaglia Laura & C. S.a.s. adotta un sistema di monitoraggio degli indicatori volto a garantire che le tematiche relative alla parità di genere e non discriminazione siano gestite in maniera adeguata all'interno del Piano strategico.

La Direzione Generale si impegna affinché tale Politica sia diffusa e compresa da tutto il personale interno e da tutte le parti interessate attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività formative ed informative.

Rimini, 16/03/2026

La Direzione Generale

Laura Piscaglia

Giuseppe Sammarini

Scansionato con CamScanner

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

La politica per la Parità di Genere e l'inclusione definita da Bagno La Bussola di Ronchi Barbara & C. S.a.s. mira a dettagliare i principi, gli obiettivi nonché dare indicazioni guida che definiscono l'impegno e l'organizzazione interna aziendale verso tali tematiche.

1. Processo di selezione ed assunzione (recruitment)

In relazione alle proprie politiche e risorse, Bagno La Bussola di Ronchi Barbara & C. S.a.s. si impegna, in funzione del ruolo / funzione ricercato, ad assumere perseguendo la parità di genere in fase di assunzione e selezione attraverso l'importanza per la meritocrazia: esperienze, capacità e competenze.

All'interno degli annunci di selezione del personale viene assicurata la descrizione della mansione neutra rispetto al genere e garantito il processo di recruitment ad ambo i generi.

L'Organizzazione si impegna a non utilizzare il lavoro minorile o obbligato ed al rispetto della normativa vigente (nazionale, comunitaria e internazionale), contrastando ogni forma di discriminazione e disparità di trattamento (in sede di assunzione, retribuzione, nell'accesso alla formazione e nella promozione di carriera).

2. Sistema annuale di valutazione della performance

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo tra responsabili e collaboratori rafforzando l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi aziendali.

È stato istituito il Comitato Guida che periodicamente effettua una valutazione dei rischi e monitora la conformità e la corretta ed efficace attuazione della UNI/PdR 125:2022.

Inoltre, è stato identificato e quantificato un budget per lo sviluppo di attività legate alla parità di genere ed è stata nominata una figura responsabile, facente parte del Comitato, come referente per le segnalazioni di molestie e mobbing nella figura del responsabile delle risorse umane.

3. Formazione, sviluppo e comunicazione

Bagno La Bussola di Ronchi Barbara & C. S.a.s. si impegna di offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere definendo degli standard per ogni processo sensibile.

Sono previste delle attività di formazione dirette a tutto il personale volte a sensibilizzare l'intera Organizzazione sul tema delle pari opportunità ed inclusione.

Inoltre, si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini, sviluppando ed estendendo i processi di informazione, comunicazione ed addestramento, promuovendo un dialogo con le parti interessate al fine di assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato.

4. Rappresentanza verso l'esterno

Bagno La Bussola di Ronchi Barbara & C. S.a.s. si impegna affinché entrambi i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

5. Percorsi ed opportunità di carriera

Bagno La Bussola di Ronchi Barbara & C. S.a.s. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sulle pari opportunità, assicurando, nei percorsi di carriera e crescita, un'adeguata selezione di candidati con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

6. Definizione della politica retributiva

La politica di remunerazione di Bagno La Bussola di Ronchi Barbara & C. S.a.s. 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 delle pari opportunità.

Gli interventi retributivi periodici sono ancorati ai principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della professionalità, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili.

Il presente documento è di proprietà di Bagno La Bussola di Ronchi Barbara & C. S.a.s. - Riproduzione vietata

Scansionato con CamScanner

La società si impegna a garantire equità e opportunità ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, applicando in maniera completa ed imparziale il CCNL, versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

7. Organizzazione e conciliazione della vita-lavoro

Bagno La Bussola di Ronchi Barbara & C. S.a.s. si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi: durante i periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione, durante e dopo il congedo.

L'azienda si impegna a mantenere benefits e a promuovere le iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

L'azienda si impegna inoltre a promuovere iniziative dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità).

L'azienda garantisce che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale garantisce che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui.

Infine, l'organizzazione si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso eventi formativi dedicati di sensibilizzazione sul tema. A tal fine l'organizzazione promuove le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori ed il coinvolgimento di tutti gli stakeholders nei confronti delle tematiche sulla parità di genere.

8. Misurazione degli indicatori (KPI)

Bagno La Bussola di Ronchi Barbara & C. S.a.s. adotta un sistema di monitoraggio degli indicatori volto a garantire che le tematiche relative alla parità di genere e non discriminazione siano gestite in maniera adeguata all'interno del Piano strategico.

La Direzione Generale si impegna affinché tale Politica sia diffusa e compresa da tutto il personale interno e da tutte le parti interessate attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività formative ed informative.

Rimini, 16/03/2026

La Direzione Generale

Ronchi Barbara Barbara Ronchi

Scansionato con CamScanner