



## POLITICA AZIENDALE

### PREMESSE

BALDO INDUSTRIE ALIMENTARI S.R.L. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'impegno di Baldo Industrie Alimentari S.R.L. nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

La presente politica individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

### 1. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano. La c.d. "contaminazione" che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

### 2. A CHI SI APPLICA LA POLITICA

La presente politica si applica a tutti i/le dipendenti, soci/e, fornitori, collaboratori e collaboratrici, personale di staff impegnati/e nelle diverse mansioni, sedi.

### 3. COSA PREVEDE LA POLITICA

La politica prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta (a) lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, a trasparenza, rispetto e fiducia reciproca; (b) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse; e (c) la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dello Studio sulla base dei principi di pari opportunità.



### *Parità di genere*

BALDO INDUSTRIE ALIMENTARI S.R.L. dà valore alla pari rappresentanza tra i generi e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole - fondato su questioni di genere.

Le politiche interne della società mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.

A tale fine, BALDO INDUSTRIE ALIMENTARI S.R.L. ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

I) **Linguaggio.** Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuno e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

II) **Formazione.** Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati a principi di inclusione e parità promuovendo la partecipazione equa ad entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;

III) **Equilibrio vita-lavoro.** Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

BALDO INDUSTRIE ALIMENTARI S.R.L. ha una Politica di Welfare aziendale per conciliare i tempi di vita/lavoro dei neogenitori.

L'Azienda garantisce il mantenimento di benefits eventualmente acquisiti prima della maternità/paternità, infatti, la maternità e la paternità non costituiscono motivo di discriminazione e di riduzione di opportunità ma vengono valutate come elementi di accrescimento e di aumento di competenze a favore della persona e dell'organizzazione.

IV) **Monitoraggio.** Verifica della percezione che le componenti e i componenti di BALDO INDUSTRIE ALIMENTARI S.R.L. (sia dipendenti che collaboratori/collaboratrici) hanno delle pari opportunità, del livello di inclusione e integrazione all'interno della società attraverso survey interne e rigorosamente anonime e no.

- BALDO INDUSTRIE ALIMENTARI S.R.L. ha adottato un sistema e una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima e no, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività verificatesi sul luogo di lavoro. Il sistema adottato consiste nell'invio in forma anonima e no di una mail di segnalazione reclami, con la seguente procedura:

Fase 1 > invio della segnalazione

La segnalazione riguardante la UNI PdR125:2022 verrà rinviata alla mail che leggono tutti i membri del CPO: [cpo.baldosalami@gmail.com](mailto:cpo.baldosalami@gmail.com)





E ad un membro esterno in caso riguardasse un membro del CPO: Fumagalli Luca, responsabile acquisti - [suppliers@baldosalami.com](mailto:suppliers@baldosalami.com)

In caso di segnalazioni anonime, vanno messe in una apposita cassetta di raccolta posta in azienda, aperta dal presidente CPO e dal non membro del CPO, in caso riguardasse un membro del CPO.

Fase 2 > presa in carico della segnalazione da parte del CPO o del membro esterno nel caso la segnalazione riguardasse un membro del CPO;

Fase 3 > monitoraggio e indagine interna condotta in forma riservata;

Fase 4 > identificazione della possibile soluzione e/o azione correttiva e migliorativa da intraprendere;

Fase 5 > ove necessario e dopo aver appurato le circostanze del caso, riporto ai vertici del problema e della possibile soluzione/azione;

Fase 6 > attuazione della soluzione/azione condivisa, dove possibile rispettando una tempistica di due settimane.

V) **Cultura**. Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la conservazione dei lavoratori e prevenire eventuali casi di mobbing.

VI) **Politiche retributive**. Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la parità di genere al fine di aumentare pari opportunità di carriera;

VII) **Gestione carriera**. Il processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi avviene in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti. Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare il divario di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore anzianità, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

VIII) **Rappresentanza interna**. Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo della Società.

VIII) **Comitato Pari Opportunità**. BALDO INDUSTRIE ALIMENTARI S.R.L. ha costituito un Comitato di Pari Opportunità (CPO) per sostenere i principi di parità e non discriminazione di genere e per monitorare, implementare, sensibilizzare e mettere in essere opere di divulgazione finalizzate a creare una cultura del rispetto della parità e della non discriminazione di genere e contrastare i pregiudizi inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale.



L'obiettivo è quello di sostenere e promuovere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

Cantù, 10.12.2024

L'Alta direzione

  
**BALDO INDUSTRIE ALIMENTARI s.r.l.**