

Achille Pinto Spa nasce nel 1933 e da allora è diventata azienda di riferimento per la produzione di tessuti per abbigliamento e di accessori tessili (scarpe, foulard, cravatte). Dall'anno della sua fondazione, inserisce nel proprio organico persone di cui sia comprovata la professionalità, l'abilità, la preparazione e la competenza cercando di evitare scelte legate a pregiudizi e preconcetti. Opera facendo riferimento a valori di attenzione ai principi dello sviluppo sostenibile, promuovendo la cultura della qualità, del rispetto dell'ambiente, della sicurezza sui luoghi di lavoro e della responsabilità sociale, creando un percorso volto a rinforzare e sostenere una organizzazione inclusiva e libera da qualsiasi forma di discriminazione e disparità che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Per perseguire con efficacia tale obiettivo, la Direzione Generale ha deciso, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, di orientarsi ancora di più alla riduzione delle disparità proseguendo nel percorso di accrescimento culturale interno al fine di raggiungere una più equa parità di genere. E', infatti, dimostrato che le organizzazioni che adottano un approccio che punta sulla presenza di persone di diverso genere e, con un'accezione più ampia, di cultura, età, origine, ceto, religione, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale diverse portano un maggiore impulso alla crescita e al miglioramento non solo aziendale, ma anche personale.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori di Achille Pinto ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà con cui si hanno rapporti. Per questo si impegna a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), politiche attive per perseguire la parità di genere, l'inclusione e valorizzazione delle diversità mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

La Direzione ha individuato i seguenti obiettivi che si impegna a raggiungere per il conseguimento della presente Politica:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane, dalla fase di selezione fino alla risoluzione del rapporto lavorativo, che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, promuovendo una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere;
- tutelare i lavoratori, gli stakeholder, l'ambiente di lavoro e l'ambiente esterno in modo da assicurare il rispetto delle prescrizioni di legge in materia di salute, sicurezza, ambiente, responsabilità sociale e parità di genere con lo scopo di un miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione e valorizzazione della diversità;
- identificare e ridurre i rischi in materia di parità di genere che possano minacciare l'organizzazione al fine di tutelare gli interessi degli stakeholder e delle attività aziendali;
- individuare aree di miglioramento continuo grazie all'utilizzo di strumenti di misurazione rappresentati dalle verifiche ispettive, dagli audit degli e agli stakeholder, da indicatori, analisi dei rischi e opportunità per monitorare l'andamento delle prestazioni rispetto agli obiettivi stabiliti;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento e partecipazione a eventi, convegni, meeting o seminari; così come alla partecipazione a corsi di formazione e valorizzazione per il personale;
- coinvolgere il personale nel raggiungimento degli obiettivi della parità di genere stimolando la crescita delle competenze e delle capacità delle risorse umane coinvolte mediante specifiche azioni formative;
- creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, anche sostenendo l'incremento dell'occupazione femminile, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- garantire equità retributiva di genere tramite l'attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione comprendente anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere che possano soddisfare tutto il personale;
- attuazione di un sistema di gestione che valorizzi la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di assistenza familiare divulgando informative su opportunità di congedi e informazioni su eventuali cambiamenti aziendali durante i periodi di assenza;
- prevenzione di ogni forma di abuso che sia verbale, fisica, digitale sui luoghi di lavoro
- possibilità di effettuare segnalazioni attraverso canali sicuri che garantiscano la riservatezza della identità del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione e protezione da eventuali ritorsioni.

Nello svolgimento della propria attività, Achille Pinto, si impegna a perseguire quanto sopra descritto anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022 e a promuovere la sensibilizzazione ed il coinvolgimento di tutto il Personale sull'importanza della condivisione degli obiettivi definiti dalla presente Politica che viene sottoposta a regolare monitoraggio, anche al fine di individuare tempestivamente eventuali necessità di aggiornamento.

Casinate con Bernate, 23 maggio 2023

La Direzione Generale
(Paolo Uliassi – Matteo Uliassi)

