

**SCOPO E APPLICABILITA' DEL DOCUMENTO**

Lo **scopo** della politica per la parità di genere, secondo la prassi UNI PdR 125, è quello di promuovere e garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui tutte le persone, indipendentemente dal genere, abbiano le stesse opportunità di sviluppo professionale, accesso a ruoli di responsabilità, remunerazione equa e condizioni di lavoro sicure e rispettose. La politica si propone di prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione di genere, promuovere la diversità e valorizzare il talento di ciascun dipendente, creando un contesto lavorativo in cui ognuno possa esprimere appieno il proprio potenziale.

**INDICE DELLE REVISIONI**

<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione delle modifiche</i>
0	28/10/2024	Emissione per uso.

**Redatto da**

Alta Direzione - Comitato Guida

**Verificato da**

Teresa Caradonna - Coordinatrice Comitato Guida

**Approvato da**

Claudio Caradonna - Amministratore Unico

**1. PREMESSE**

L'impegno della Caradonna Logistics 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 garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

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

Caradonna Logistics non ammette alcuna forma di discriminazione in relazione al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla fede religiosa, o qualsiasi altro elemento discriminatorio.

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi. Crediamo fortemente che l'incontro delle diversità arricchisca, stimoli idee creative, e costituisca un valore fondamentale per la nostra azienda.

Il nostro impegno è nel migliorare costantemente la cultura del rispetto e della parità di genere all'interno dell'organizzazione ed estendere di conseguenza questo valore presso le aziende clienti con le quali condividiamo le nostre competenze tecniche ed il nostro know how.

Per concretizzare questi impegni, Caradonna Logistics ha provveduto a stanziare un budget annuale per finanziare interventi formativi che affrontino i temi della parità di genere, inclusione e integrazione.

## **2. PRINCIPI GENERALI**

Caradonna Logistics si impegna a preservare ed accrescere il valore del proprio personale, promuovendo l'effettiva parità tra uomini e donne in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi i processi di selezione, assegnazione dei ruoli, retribuzione, valutazione delle prestazioni, avanzamenti di carriera e cessazione del rapporto.

Caradonna Logistics intende favorire l'impegno di tutti i collaboratori aziendali ad agire con rispetto in ogni relazione non solo con i propri colleghi ma anche con clienti, fornitori e con tutti gli stakeholders con cui interagiscono. La comunicazione interna ed esterna è basata su principi che permettono l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere evitando qualsiasi stereotipo di genere.

Il rispetto della Politica è monitorato ed assicurato dal Comitato Guida, il quale è garante dei processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività. Qualunque

segnalazione, reclamo o denuncia riguardanti situazioni contrarie o non conformi alla presente politica per la parità di genere possono essere inviate al Comitato Guida all'indirizzo email: [paritadigenere@caradonna.it](mailto:paritadigenere@caradonna.it) oppure, anche in forma anonima, tramite [il portale dedicato](#).

### **3. A CHI È RIVOLTA LA POLICY**

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti della Caradonna Logistics e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con la speranza di diventare un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Caradonna Logistics si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica a tutto il personale attraverso percorsi informativi e formativi e a monitorare l'effettiva attuazione dei principi in essa sanciti.

### **4. COSA PREVEDE LA POLICY**

La policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, a trasparenza, rispetto e fiducia reciproca.

Le politiche interne mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e promuovono l'adozione di comportamenti rigorosamente improntati all'etica e al rispetto tra i generi.

### **5. ANALISI DEL CONTESTO**

Caradonna Logistics è un'azienda attiva su una sede in Italia, a Bari.

L'attenzione non è solo focalizzata sulla competenza professionale delle professioniste e dei professionisti ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali, lavorative, e delle diverse abilità e competenze sia soft che hard.

### **6. POLITICHE INTERNE**

Le politiche di genere puntano a sviluppare e implementare misure e processi interni per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, un ambiente in cui le relazioni professionali, su tutti i livelli, siano improntate al rispetto e alla fiducia reciproca, un ambiente che valorizzi tutte le risorse e prevenga qualsiasi forma di discriminazione

Questo è un importante investimento sulle generazioni future e parte proprio dal superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole.

**Caradonna Logistics ha adottato quindi le seguenti politiche interne:**

### **6.1 Processo di Selezione e Assunzione**

Caradonna Logistics si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo si valorizza la meritocrazia in termini di esperienze, capacità e competenze che permettono di guidarci nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali HR e responsabili d'area ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

### **6.2 Formazione**

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i livelli, compresi i vertici, volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere sui temi legati agli unconscious bias e sull'impatto che hanno tali tematiche.

Infine si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in diversi corsi di formazione all'anno.

### **6.3 Valutazione della Performance**

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra tutti, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e sfide aziendali.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

### **6.4 Politiche retributive (Salary Review)**

Gli interventi retributivi periodici insieme ai sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale.

Caradonna Logistics promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere e si impegna a garantire pari opportunità di crescita professionale, attribuzione di qualifiche, mansioni e promozioni.

Le politiche retributive e di crescita sono basate su equità e performance e orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni manageriali.

### **6.5 Cultura e Strategia**

Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e sociale. Adozione delle misure per la rimozione degli stessi come una comunicazione interna sui temi della parità di genere.

### **6.6 Work-life balance**

L'azienda adotta un approccio flessibile al lavoro, per favorire produttività ed equilibrio vita-lavoro.

Viene inoltre adottata ampia flessibilità di orario, con una fascia di ingresso tra le 9:00 e le 10:00 e di uscita tra le 17.00 e le 18:00.

Eventuali variazioni, ad esempio uscite anticipate per impegni personali o rientri pomeridiani per smaltire carichi di lavoro, dovranno essere gestite in modo autonomo compensando le ore.

### **6.7 Comitato e segnalazioni**

Viene istituito un comitato a cui chiunque può rivolgersi, dotato di una referente, che possa recepire in prima istanza proposte e richieste di miglioramento, così come eventuali situazioni di discriminazione o episodi di non inclusione e molestie.

Ogni semestre il comitato si impegna a valutare ed esaminare l'adeguatezza delle politiche di parità di genere e ad apportare eventuali correzioni o aggiustamenti. In quest'occasione, verranno verificati gli avanzamenti del piano strategico ed il raggiungimento degli obiettivi, analizzando inoltre gli eventuali scostamenti.

Il responsabile delle politiche di genere coadiuvato dal comitato effettuerà, con regolarità semestrale, degli audit sull'applicazione dell'UNI/PdR125 per verificare e monitorare il giusto funzionamento (grazie anche al supporto di auditor esterni).

### **6.8 Monitoraggio**

Viene verificata la percezione di tutti sulle pari opportunità e del livello di inclusione all'interno dell'azienda attraverso survey interne e rigorosamente anonime tenute trimestralmente. È stato inoltre adottata una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima e in qualsiasi momento, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione e non inclusività vissute in azienda.

### **6.9 Rappresentanza esterna**

Con riferimento alla formazione tenuta da Caradonna Logistics all'esterno durante webinar, speech, workshop ed eventi, sono implementate politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori.

### **6.10 Rappresentanza interna**

Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno dei diversi dipartimenti.

### **6.11 Linguaggio**

Utilizzo sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo di tutte le diversità coinvolte, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun dipendente.

### **6.12 Tutela della genitorialità**

Adozione di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al maternity leave e allo sviluppo di carriera. Caradonna Logistics ha adottato una policy sulla genitorialità che garantisce periodi di congedo parentale, mantenimento del livello retributivo sia durante il congedo che in fase successiva al rientro in azienda e ampia flessibilità rispetto allo smartworking e al part-time reversibile in fase di rientro all'attività professionale.

### **6.13 Conclusione del rapporto di lavoro**

Caradonna Logistics si è dotata di un processo chiaro e condiviso di “Exit interview” per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.

A tal riguardo, particolare attenzione viene data alla ricerca di ragioni riconducibili al genere.

## **7. MISURAZIONE KPI**

Caradonna Logistics adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita e monitorata in maniera adeguata.

La Dashboard contiene indicatori di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale e della sua organicità.

Questa dashboard viene aggiornata real time, è condivisa con il Comitato e permetterà inoltre di monitorare i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere per ognuno dei dipartimenti ed ai passaggi di livello o di qualifica.

## **8. ADOZIONE E DIFFUSIONE**

La Politica per la Parità di Genere di Caradonna Logistics è pubblicata sul sito internet aziendale ed è visionabile all’indirizzo: <https://www.caradonnalogistics.com/>

Caradonna Logistics ha istituito il Comitato Guida Diversity & Inclusion per la continua ed efficace applicazione della presente politica e che si occuperà della redazione del Piano Strategico.

*Coordinatrice Comitato Guida  
Teresa Caradonna*

*Amministratore Unico  
Claudio Caradonna*