

VIANINI LAVORI S.p.A.

## Manifesto per l'occupazione femminile.

Per ognuno dei seguenti punti, l'azienda s'impegna, con gradualità e compatibilmente con le proprie specificità di settore e dimensionali a dotarsi di obiettivi chiari e misurabili, con indicatori di performance e monitoraggio periodico, da condividere al proprio interno. Le aziende che hanno già definito ed implementato misure specifiche di attuazione dei punti del Manifesto, riconfermano con la propria firma gli impegni già presi e ne riconoscono l'efficacia.

1. L'azienda riconosce il valore delle diversità di genere, come risorsa chiave per l'innovazione, la produttività e la crescita. L'azienda si impegna quindi, in fase di selezione, a identificare una rosa di candidati rappresentativa di entrambi i generi, tenuto conto delle specificità del settore in cui opera. Laddove tale bilanciamento non fosse realizzabile, l'azienda ne approfondirà le motivazioni.
2. L'azienda riconosce l'importanza sempre più rilevante delle competenze in ambito STEM (science, technology, engineering e mathematics) per l'innovazione di prodotto e di processo al proprio interno. Consapevole però che se da un lato queste saranno le professioni del futuro, dall'altro le donne rischiano di essere ancora più penalizzate perché meno presenti in queste discipline, l'azienda si impegna a raggiungere una situazione quanto più paritetica possibile tra i generi a parità di competenze e professionalità.
3. L'azienda si impegna a monitorare la presenza femminile al proprio interno, analizzandone i principali indicatori: numeri assoluti e percentuali in ingresso e di dispersione nel corso della crescita professionale, analisi dei vincoli e delle opportunità alla crescita, pay gap o divario salariale e presenza in azienda di generazioni diverse.
4. In aggiunta alle tutele già previste per legge, l'azienda si impegna a esplorare modalità innovative utili ed efficaci per supportare le proprie dipendenti nel periodo della maternità, con l'obiettivo di migliorare la gestione del periodo di assenza e, quindi, favorire una più fluida riorganizzazione del lavoro che tenga in considerazione le esigenze delle neo mamme al rientro.
5. L'azienda accoglie con favore l'impegno di entrambi i genitori nella cura dei figli e favorisce, ove possibile con azioni proattive una cultura inclusiva che valorizzi il ruolo genitoriale del papà.
6. L'azienda, compatibilmente con le proprie specificità di settore, dimensionali ed economico-finanziarie, si impegna a porre in essere politiche di welfare aziendale a supporto dei propri dipendenti.
7. L'azienda si impegna a valutare, sperimentare ed implementare modalità di lavoro flessibile che, nel rispetto delle proprie esigenze produttive e operative, incontrino le necessità dei dipendenti impostando il lavoro sulla base di obiettivi e risultati.
8. L'azienda si impegna, compatibilmente con le proprie specificità di settore e dimensionali, a favorire un piano di incremento della presenza femminile nelle posizioni di rilevanza strategica.
9. L'azienda si impegna a coinvolgere attivamente il management sui temi della diversità di genere, dell'occupazione e della crescita professionale femminile e ad aggiornare annualmente gli organismi apicali su questo tema.

ROMA 28.03.2023