

Relazione di Genere e Dichiarazione di Regolarità sul diritto al lavoro di persone con disabilità

1. Premessa

Bellucci Spa vuole essere un attore attivo nel campo dell'uguaglianza di genere perché la **politica per le pari opportunità** non è solo una scelta etica, ma anche un asset strategico vincente sia per il business aziendale sia per il consolidamento della brand identity interna ed esterna.

Bellucci Spa crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere (tutti i generi), all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

Ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246),

La Bellucci SpA garantisce la totale equità di genere, di razza, in totale regolarità delle leggi sopra citate garantendo lo stesso trattamento salariale, un ambiente di lavoro salubre e senza nessuna discriminazione.

Questo viene confermato da tabella aggiornata al 31.12.2023 in cui vengono indicate le informazioni di trattamento per le risorse impiegate (depositata presso il nostro ufficio HR). A tutte le risorse impiegate viene applicato il CCNL Terziario/Commercio garantendo la giusta applicazione a tutti i dipendenti senza nessuna distinzione.

La Bellucci SPA garantisce e garantirà l'applicazione di tutti le leggi per una equa distribuzione ed equa collocazione di tutte le risorse attuali e future nel rispetto della legge n. 162/2021 che prevede la certificazione della parità di genere.

2. Linee Guida

Con la **politica per le pari opportunità** di Bellucci Spa, la Direzione, offre dunque linee guida alle prassi organizzative a tutte le Direzioni e, in particolare, all'approccio ai processi.

Di seguito le macro-aree di intervento.

RECRUITMENT. La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale. Bellucci Spa vuole, dunque, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager, ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

COMPENSATION & CAREER e PERFORMANCE EVALUATION. La politica di remunerazione di Bellucci Spa contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle

competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione.

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

Bellucci Spa garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali. L'azienda desidera lavorare alla creazione di una "leadership pipeline" equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

L'azienda sviluppa dunque processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE. Bellucci Spa si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

WELFARE AZIENDALE. Bellucci Spa si prodigherà nello strutturare un piano di welfare aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di Pari Opportunità di genere, con l'obiettivo di:

- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;
- consolidare e mantenere politiche di work life balance e di lavoro flessibile;
- favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

ACADEMY & EVENTS

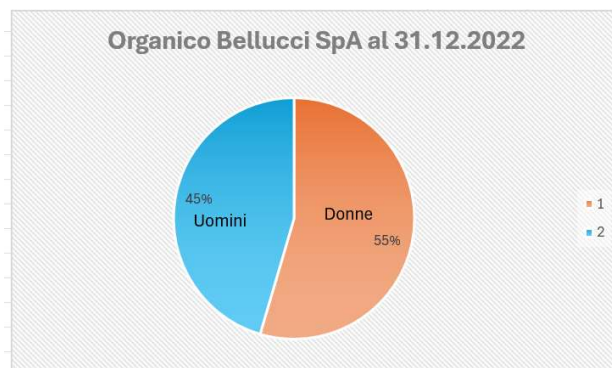
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

La presente relazione fa riferimento alla situazione aziendale nel corso del biennio 2022-2023. Abbiamo raccolto dati relativi ai dipendenti e di seguito si riassume una panoramica dei principali.

3. Situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni

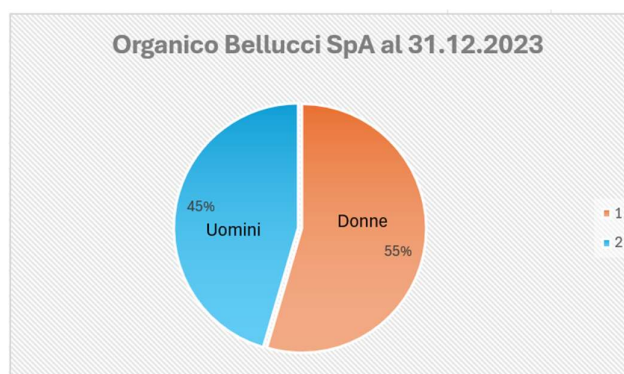
Nelle tabelle che seguono sono elencati i dipendenti dell'azienda in forza al 31 dicembre di ogni anno, del biennio in esame, indicati numericamente con distinzione di genere rispetto ai ruoli.

Anno __2022	Genere Femminile	Genere Maschile	Totale
Amministratori	1	2	3
Impiegati Direzione Commerciale t. indeterminato.	1	1	2
Impiegati Direzione Commerciale t. determinato.	-	2	2
Impiegati Direzione Logistica t. indeterminato.	3	1	4
Impiegati Direzione Logistica t. determinato.			-
Impiegati Direzione Amministrativa t. indeterminato.	2	1	3
Impiegati Amministrazione t. determinato.			-
Impiegati Segreteria di Direzione/ e Commerciale t. indeterminato.	4		4
Impiegati Segreteria di Direzione/ e Commerciale t. determinato.			-
Impiegati Tecnici t. indeterminato.		3	3
Impiegati Tecnici t. determinato.			-
Operai t. indeterminato.	1		1
Operai t. determinato.			-
TOTALE COMPLESSIVO	12	10	22
Totale %	55%	45%	



Anno __2023	Genere Femminile	Genere Maschile	Totale
Amministratori	1	1	2
Impiegati Direzione Commerciale t. indeterminato.	1	1	2
Impiegati Direzione Commerciale t. determinato.	-	2	2
Impiegati Direzione Logistica t. indeterminato.	3	1	4
Impiegati Direzione Logistica t. determinato.			-
Impiegati Direzione Amministrativa t. indeterminato.	2	1	3
Impiegati Amministrazione t. determinato.			-
Impiegati Segreteria di Direzione/ e Commerciale t. indeterminato.	4		4
Impiegati Segreteria di Direzione/ e Commerciale t. determinato.			-
Impiegati Tecnici t. indeterminato.		3	3
Impiegati Tecnici t. determinato.		1	1
Operai t. indeterminato.	1		1
Operai t. determinato.			-

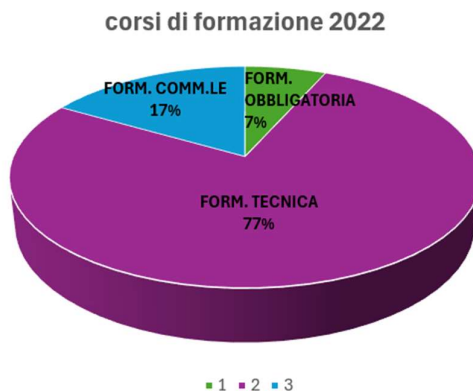
TOTALE COMPLESSIVO	12	10	22
Totale %	55%	45%	



4. Situazione del personale maschile e femminile in relazione alla formazione

Anno __2022	IMPIEGATI		APPRENDISTI*		Totale
	M	F	M	F	
CORSI FORMAZIONE OBBLIGATORIA	2	-	-	-	2
CORSI FORMAZIONE TECNICA	11	12	-	-	23
CORSO FORMAZIONE COMMERCIALE	-	5	-	-	5
TOTALI	13	17	-	-	30

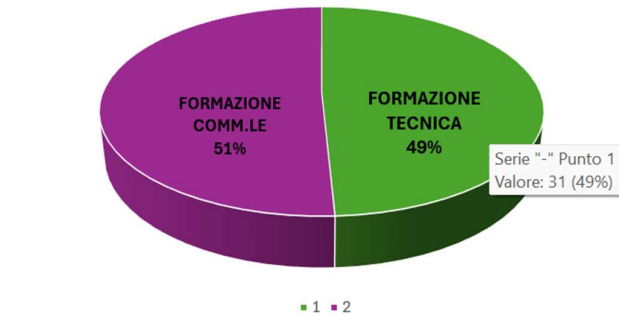
**nell'esercizio 2022 non vi sono stati addetti con contratto di apprendistato*



Anno __2023	IMPIEGATI		APPRENDISTI*		Totale
	M	F	M	F	
CORSI FORMAZIONE OBBLIGATORIA	-	-	-	-	-
CORSI FORMAZIONE TECNICA	31	-	-	-	31
CORSO FORMAZIONE COMMERCIALE	-	32	-	-	32
TOTALI	31	32	-	-	63

**nell'esercizio 2023 non vi sono stati addetti con contratto di apprendistato*

corsi di formazione 2023



5. Situazione del personale maschile e femminile in riferimento ai fenomeni di mobilità, di Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti

L'azienda non ha registrato fenomeni di mobilità e non ha fatto ricorso all'istituto della Cassa Integrazione Guadagni, nel biennio 2022-2023, né negli anni precedenti.

Sia nell'anno 2022 che nel 2023 non si sono registrate cessazioni di rapporto di lavoro per dimissioni.

6. Situazione del personale maschile e femminile in relazione ai pensionamenti e prepensionamenti

Non ci sono stati pensionamenti né prepensionamenti nel biennio in esame, né negli anni precedenti.

7. Dichiarazione di regolarità sul diritto al lavoro di persone con disabilità

Con riferimento agli obblighi di cui alla legge n. 68/1999, si segnala che la Bellucci SpA, alla data odierna, ha alle proprie dipendenze n. 20 (venti) lavoratori e che, pertanto, rientra nella categoria di aziende con un range di dipendenti compreso fra 15 e 35 unità, con conseguente obbligo di assunzione di n. 1 (uno) lavoratore appartenente alla categoria di cui all'art. 1 legge n. 68/1999.

La Bellucci SpA ha assolto tale obbligo, avendo assunto in data 21.09.2017 una dipendente rientrante nella predetta categoria.

8. Conclusioni

La presente relazione è mirata alla valutazione dello stato attuale dell'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione.

L'intento principale è quello di continuare ad operare attivamente per evitare disparità all'interno dell'organizzazione e per creare un ambiente di lavoro ancor più equo ed inclusivo.

Torino, lì _____

Per Bellucci SpA
L'Amministratore Delegato
Dott. Alberto Bellucci
(documento firmato digitalmente)