

## **Politica per la Parità di Genere di Roboze S.p.A.**

Il presente documento è stato definito dall'Amministratore Delegato di Roboze S.p.A. insieme al Comitato per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione nominato dalla Direzione e composto da:

- Valeria Palberti: HR Manager
- Andrea Vito Tanzi: General Manager e Chief People Officer
- Stefano Portulano: QMS & Sustainability Manager
- Fabiola Appice: Senior HR Business Partner
- Fabrizia Fiandaca: Head of Legal & Compliance

Inoltre, il comitato ha accolto il contributo di Claudia Raimondi, HR Specialist, come collaboratrice e partecipante alle riunioni.

La missione centrale della Direzione di Roboze S.p.A è la creazione di un ambiente di lavoro che sia aperto, inclusivo e diversificato, dove ciascun membro del team possa sentirsi orgoglioso di far parte di questa realtà. Riconosciamo con chiarezza che la diversità e l'inclusione sono pilastri fondamentali per il raggiungimento di un successo sostenibile.

La Direzione di Roboze S.p.A. ha implementato un Sistema di Gestione in conformità con la normativa UNI PdR 125:2022, che ha integrato tutte le pratiche e le procedure rilevanti volte a promuovere il principio della Parità di Genere all'interno dell'organizzazione.

Per garantire il monitoraggio e il raggiungimento di questi obiettivi, la Direzione di Roboze S.p.A. ha:

- Istituito un Comitato Interno dedicato alle questioni di parità di genere che svolge un ruolo fondamentale sulla supervisione degli impegni delineati e nel monitoraggio degli stessi;
- Definito un Piano Strategico in linea con le direttive contenute nella UNI PdR 125:2022 che definisce indicatori specifici applicabili all'organizzazione, analizza punti di forza e criticità, aggiunge nuovi obiettivi e dettaglia azioni concrete volte a promuovere la parità di genere;

La presente Politica è una manifestazione del nostro impegno a rispettare e promuovere attivamente i principi sanciti dalla legislazione vigente, dai contratti collettivi e dalla UNI PdR 125:2022.

Di seguito il dettaglio degli obiettivi e azioni specifiche di Roboze S.p.A.:

1. Rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. Promuovere un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, impegnandosi attivamente nella lotta contro ogni forma di discriminazione. Il nostro impegno è rivolto a costruire un ambiente di lavoro dove l'inclusione sia un valore fondante e in cui ciascun individuo sia rispettato e valorizzato.
3. Garantire la parità di genere in termini di rappresentanza e crescita professionale delle donne all'interno dell'azienda. A tal fine, intendiamo valorizzare le diverse competenze presenti nei vari ruoli dell'organizzazione e mantenere processi che favoriscono l'empowerment delle donne nelle attività aziendali. Inoltre, adotteremo politiche e misure

### **Roboze S.p.A.**

Sede legale: via Vincenzo Aulizio, n. 31-33 – 70124 Bari (BA) – Italia  
C.F./P.IVA: IT07513040720, Capitale Sociale deliberato: € 213.366,00,  
Capitale Sociale sottoscritto e versato: € 129.754,00,  
Ufficio del Registro delle Imprese di Bari, n. REA: BA – 562578,  
Società soggetta a direzione e coordinamento della Lorusso Ventures S.r.l.  
Contatti: +39 080 505 7559, [roboze@pec.it](mailto:roboze@pec.it)



ISO9001:2015  
Certificato  
N. 50 100 16683

- concrete per promuovere l'occupazione femminile come la collaborazione con istituti tecnici e Università per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
4. Adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le pratiche europee; Inoltre, lavoreremo per assicurare distribuzione paritaria tra i generi di tutte le iniziative aziendali, comprese le partecipazioni ad eventi, congressi e manifestazioni.
  5. Sostenere una politica che vieta comportamenti che includano linguaggio inadeguato, contatto fisico indesiderato, coercizione mentale, comportamenti abusivi verbali di natura fisica, sessuale, minacce e offese, così come qualsiasi gesto inappropriato.
  6. Lavorare costantemente sul riconoscimento dell'importanza delle opinioni dei dipendenti. Tale approccio non è solo segno di rispetto e inclusione, ma costituisce anche un investimento strategico a dimostrazione dell'importanza di un ambiente di lavoro positivo e stimolante con riflessi costruttivi e funzionali sui risultati aziendali e sul benessere dei dipendenti.
  7. Adottare una politica di linguaggio inclusivo, favorendo una comunicazione rispettosa e condannando qualsiasi forma di discriminazione tra i lavoratori, che si tratti di esclusione o di favoritismi, sia durante il processo di assunzione che per quanto riguarda il meccanismo relativo a promozioni e premi aziendali.
  8. Attuare e mantenere programmi di sensibilizzazione sui temi legati alla parità di genere attraverso l'informazione e la formazione. L'azienda si impegna a comunicare in modo equo e non discriminante il tema della parità di genere durante l'intero percorso professionale di un dipendente: dal processo di assunzione, all'onboarding, alla retribuzione, alla formazione, alle opportunità di carriera, alla gestione delle premialità.
  9. Istituire strumenti di segnalazione che consentono a ciascun dipendente di esprimere la propria opinione in modo completamente anonimo e riservato. Questi strumenti offrono la possibilità di condividere suggerimenti legati alla parità di genere senza timore di ritorsioni. A tal proposito, è resa visibile in entrambe le sedi aziendali, Leonardo (Via Vincenzo Aulisio 31-33) e Michelangelo (Via Nicola Ruffo 41-43) una box per le segnalazioni anonime sui temi della parità di genere. Inoltre, è stata istituita una piattaforma informativa appositamente predisposta e disponibile, cliccando al seguente link:  
<https://roboze.integrityline.com/frontpage>. Questi strumenti permettono all'azienda di garantire che, in risposta a reclami o segnalazioni, saranno condotti controlli da parte di un referente indipendente e non coinvolto nel processo.
  10. Fornire opportunità di mobilità interna, crescita e sviluppo professionale senza alcune forme di discriminazione. L'azienda presta particolare attenzione alle pari opportunità basando queste decisioni esclusivamente sulle capacità personali, le competenze tecniche e trasversali di ciascun dipendente, basando tali valutazioni sul meccanismo del Performance Development.
  11. Garantire la parità retributiva tra i dipendenti, in conformità con quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) senza discriminazione basata sul genere, l'età o l'orientamento sessuale o culturale.
  12. Promuovere politiche volte a migliorare l'equilibrio tra la vita lavorativa e privata dei dipendenti, tra cui l'adozione dello smart working regolamentato secondo procedure

**Roboze S.p.A.**

Sede legale: via Vincenzo Aulisio, n. 31-33 – 70124 Bari (BA) – Italia  
C.F./P.IVA: IT07513040720, Capitale Sociale deliberato: € 213.366,00,  
Capitale Sociale sottoscritto e versato: € 129.754,00,  
Ufficio del Registro delle Imprese di Bari, n. REA: BA – 562578,  
Società soggetta a direzione e coordinamento della Lorusso Ventures S.r.l.  
Contatti: +39 080 505 7559, [roboze@pec.it](mailto:roboze@pec.it)



ISO9001:2015  
Certificato  
N. 50 100 16683

interne e la flessibilità riconosciuta in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro. Inoltre, Roboze S.p.A. difende il diritto al congedo di maternità e paternità e si impegna attivamente a mantenere un canale di comunicazione aperto con l'azienda durante il congedo per facilitare la loro reintegrazione al termine di questa fase. L'azienda garantisce che le condizioni lavorative dei dipendenti rimangano invariate al rientro dal congedo. Nei mesi precedenti al congedo di maternità e paternità, l'azienda riconosce la possibilità di lavorare in full remote working, in accordo alla procedure prestabilite. L'impegno verso tali iniziative è volto a proteggere e promuovere i diritti connessi alla genitorialità, creando un ambiente di lavoro rispettoso e che riconosca il valore delle persone in ogni fase della loro vita professionale e persona-le. Tutte le iniziative in tema Genitorialità sono esplicitate in una policy dedicata.

13. Adottare processi di selezione e assunzione del personale secondo un processo equo e attento a prevenire comportamenti offensivi e discriminatori nei confronti di candidati e candidate. Le descrizioni delle posizioni lavorative sono formulate in modo neutro dal punto di vista del genere. Inoltre, il pro-cesso di candidatura esplicita come le informazioni personali, quali foto, data di nascita o selezione del genere preferito non siano obbligatori, ma anzi opzionali per ciascun candidato e candidata. Nelle nostre selezioni valorizziamo il merito, le esperienze, le competenze e le capacità come principali indicatori nella scelta dei migliori candidati.

Roboze S.p.A si impegna a mantenere alta l'attenzione sui temi della Parità di Genere ed a condurre regolarmente con-trolli interni e d monitoraggio per garantire il rispetto degli obiettivi di cui sopra. Il Comitato per Parità di Genere garantisce il rispetto e l'esecuzione del piano strategico e si impegna a sensibilizzare e approfondire le tematiche legate alla parità di genere rendendole accessibili a tutta la popolazione aziendale, pubblicando tale politica sul sito web e tramite canali interni aziendali.

L'azienda crede fermamente che la costruzione di una cultura aziendale positiva fondata su questi principi e la sensibilizzazione e divulgazione degli stessi, costituisca un valore di rilevanza sociale ma soprattutto un elemento di forte impatto per il progresso e lo sviluppo del business.

Le segnalazioni di abusi relativi a condotte illecite in materia di diversità ed inclusione, parità di genere, illeciti amministrativi, mobbing od altro dovranno essere notificati mediante gli strumenti predisposti in attua- zione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019), riguardante la protezione delle persone che segnalano viola- zioni del diritto dell'Unione e recante di-sposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (il cosiddetto "Decreto Whistleblowing"), che prevedono la possibilità di segnalare tali fatti mediante accesso ad una apposita maschera disponibile cliccando al seguente link: <https://roboze.integrityline.com/frontpage>.

Revisione 1 del 03/06/2024

#### **Roboze S.p.A.**

Sede legale: via Vincenzo Aulisio, n. 31-33 - 70124 Bari (BA) - Italia  
C.F./P.IVA: IT07513040720, Capitale Sociale deliberato: € 213.366,00,  
Capitale Sociale sottoscritto e versato: € 129.754,00,  
Ufficio del Registro delle Imprese di Bari, n. REA: BA - 562578,  
Società soggetta a direzione e coordinamento della Lorusso Ventures S.r.l.  
Contatti: +39 080 505 7559, [roboze@pec.it](mailto:roboze@pec.it)

**Roboze S.p.A**

Roboze S.p.A.

**ROBOZE S.P.A.**  
Via V. Aulisio n. 31-33  
70124 BARI  
P.IVA - 07513040720  
REA BA - 562578



ISO9001:2015  
Certificato  
N. 50 100 16683