



## POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

GAJARDA S.R.L. – SOCIETA' BENEFIT

## Indice

1. Introduzione.....	3
2. Principi generali.....	3
3. Selezione del personale.....	5
4. Gestione e inclusione delle risorse.....	5
5. Politica di remunerazione e incentivazione personale.....	6
6. Interventi formativi.....	6
7. Salute, sicurezza e benessere del personale.....	6
8. Condivisione e diffusione della policy e della documentazione interna correlata.....	6

## 1. Introduzione

Il presente documento definisce i requisiti minimi standard che la società si impegna a rispettare e affronta argomenti quali la politica di assunzione, le promozioni, lo sviluppo professionale, la retribuzione, la diversità e l'inclusione, la libertà di associazione, la salute e la sicurezza del personale. La Politica di Gestione delle risorse umane di Gajarda S.r.l. Società benefit ( di seguito Gajarda S.r.l.) ne delinea i principi fondamentali ed è strettamente coordinata con le altre politiche e codici che hanno impatto sulla gestione del personale, in particolare il Codice Etico.

## 2. Principi generali

Le persone sono il patrimonio fondamentale, nonché il presupposto indispensabile, per la competitività della società, per questo motivo la Politica di Gestione delle risorse umane di Gajarda si fonda su una serie di principi generali imprescindibili.

### - Sostenibilità

Crescita e sostenibilità sono tratti distintivi di Gajarda e sono parte integrante e fondamentale nella definizione delle sue strategie. Anche le Politiche di gestione delle Risorse Umane dell'azienda sono volte a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo attraverso processi di selezione, gestione, valutazione e formazione che pongono al centro la persona, vero patrimonio della società, così come meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti.

### - Diritti umani

Gajarda ritiene che il rispetto dei diritti umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità. Per tale motivo tutela e promuove tali diritti nella conduzione delle proprie attività anche nell'ambito delle relazioni con le proprie risorse, secondo i principi stabiliti dalle Nazioni Unite, dall'OECD e dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore è fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà, nel rispetto degli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera

### - Etica e integrità

Gajarda promuove una cultura etica basata sui valori di correttezza, professionalità, tutela del cliente e responsabilità. Ogni comportamento, ancorché non espressamente considerato dal Codice etico, deve essere ispirato a criteri di legalità, trasparenza, buon senso ed etica personale, in coerenza con i valori, i principi guida e le procedure aziendali e con la consapevolezza di non esporre la società a rischi normativi e reputazionali.

### - Dignità e libertà

Gajarda si impegna a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. La società rifiuta qualsiasi

tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli.

- Meritocrazia

La società valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, esigenze organizzative e produttive, tenendo conto dei bisogni formativi dei dipendenti. Lo sviluppo professionale si realizza anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai responsabili, l'eventuale mobilità su diverse posizioni, la valutazione delle prestazioni, il processo di avanzamento di carriera e promozione.

- Parità e inclusione

Gajarda considera la diversità un elemento da valorizzare in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale. La società crede nell'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, nella quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo. La società garantisce che tutti i propri collaboratori vengano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale. La società salvaguarda inoltre il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva.

- Salute e sicurezza

Gajarda garantisce la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative. La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando programmi di prevenzione e protezione.

- Riservatezza

Ogni risorsa deve mantenere la più ampia riservatezza su quanto concerne l'attività di Gajarda e le informazioni relative a clienti e collaboratori dell'azienda.

- Privacy

Tutte le informazioni che riguardano i collaboratori sono trattate, nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza, con modalità idonee ad assicurarne l'accesso ai soli diretti interessati e ai soggetti autorizzati.

### 3. Selezione del personale

Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un inserimento delle risorse coerente con il budget annuale, la definizione dei profili oggetto di ricerca e l'effettuazione di una pluralità di colloqui. Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno della società stessa.

La società ha cura di verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti al candidato eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione. Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi.

### 4. Gestione e inclusione delle risorse

Gajarda rispetta gli obblighi di legge ad inserire persone diversamente abili, in conformità alla normativa vigente.

La società valuta positivamente il valore delle risorse che svolgono da più tempo la loro attività in azienda e con elevata età professionale: viene dedicata una costante attenzione all'aggiornamento, alla formazione, al coinvolgimento nei progetti anche a maggiore componente di innovazione. La loro professionalità arricchita dall'esperienza è fattrice di crescita e ricchezza soprattutto per le risorse entrate più recentemente nel mondo del lavoro con le quali vengono messe a contatto.

Partendo dall'ascolto delle esigenze che emergono in azienda, Gajarda promuove il work-life balance con soluzioni che consentano di conciliare la vita privata e quella professionale dei dipendenti, nell'ambito delle previsioni di legge, contrattuali e negoziali. La società offre diverse soluzioni, che si prefiggono di conciliare la vita privata e quella professionale dei dipendenti, quali a titolo esemplificativo:

- smart - working: forme di lavoro flessibile da remoto;
- flessibilità oraria;
- part time: sulla base del ruolo professionale ricoperto, dando priorità a quanti si trovano in situazioni familiari e personali problematiche. La prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisce in alcun modo un elemento di discriminazione del rapporto di lavoro e dello sviluppo professionale.

L'azienda garantisce inoltre il diritto alla disconnessione dei dipendenti, ossia la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro durante il periodo di riposo, senza che questo comprometta la loro situazione lavorativa.

### 5. Politica di remunerazione e incentivazione personale

Meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder. Gajarda garantisce che tutti i suoi

dipendenti siano trattati senza distinzione né esclusione, anche in termini di retribuzione, forme pensionistiche complementari e benefit.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, la società si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune.

## **6. Interventi formativi**

Gajarda riconosce la rilevanza e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale delle proprie risorse, elementi fondamentali nel processo di valorizzazione delle persone. La società predispone il piano di formazione, finalizzato a consentire l'aggiornamento costante del personale sulle tematiche previste dalla normativa.

## **7. Salute, sicurezza e benessere del personale**

Gajarda considera la salute e la sicurezza dei lavoratori priorità nel proprio modo di operare. Per tale motivo si impegna nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti di tutela dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro definiti da specifica normativa, con un approccio volto al continuo miglioramento. La società come previsto dal quadro normativo italiano, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. L'azienda implementa una serie di attività che si inseriscono nell'ambito della volontà di Gajarda di rendere il luogo di lavoro sicuro, accogliente e attento al benessere delle persone nella loro interezza.

## **8. Condivisione e diffusione della policy e della documentazione interna correlata**

La presente Policy viene condivisa con i principali portatori di interesse attraverso canali interni ed esterni (sito web).

La Policy si applica in modo trasversale a tutti gli ambiti di operatività della società in aderenza in particolare a ulteriore documentazione, tra cui il Codice Etico.