

POLITICA PER L'EQUITÀ SALARIALE

SCOPO

La presente politica ha l'obiettivo di fornire ai dipendenti dell'Organizzazione, pari condizioni in tema di equità salariale, e pertanto, proteggere ogni dipendente contro qualunque tipo di discriminazione in termini di condizioni retributive.

DESCRIZIONE

1. GESTIONE DEL PIANO RETRIBUTIVO

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

La Policy utilizza il CCNL vigente come base per impostare una politica retributiva che tenga in conto dei minimi salariali previsti dal CCNL unitamente a tutte le indennità previste per i lavoratori (ferie, par, rol, congedi, ecc.).

In coerenza con la politica, la nostra organizzazione attua una serie di incentivi per i lavoratori come permessi per il volontariato, prestazioni pensionistiche, assistenza sanitaria, orario di lavoro flessibile senza alcuna discriminazione di sesso.

Su base annua HR imposta di concerto con la direzione, un piano di benefit per i lavoratori al raggiungimento degli obiettivi fissati che tengono in conto oltre ai parametri prestazionali operativi propri della mansione anche degli obiettivi in materia D&I/Pari opportunità.

2. INDICATORI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

HR identifica gli indicatori che sono ritenuti rilevanti per la gestione della retribuzione. La frequenza di rilevazione viene decisa insieme alla Direzione.

L'adeguatezza degli indicatori viene rivista ogni anno nell'ambito del riesame della direzione.



CONSORZIO NAZIONALE
PER IL RICICLAGGIO DI RIFIUTI
DI BENI IN POLIETILENE

POLITICA EQUITA' SALARIALE

ALL_SPDG_01.1
Rev.0 del 03/05/2024

Vengono valutate:

- le politiche, i processi e le pratiche correlati siano giusti, inclusivi, equi e trasparenti e non discriminatori per genere. Verifica dei risultati delle survey in materia D&I/Pari opportunità.
- le persone sono retribuite in base alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. Verifica del piano delle retribuzioni e dall'assenza di contestazioni in materia di retribuzioni.
- siano individuate le anomalie e le disparità retributive legate alla dimensione della diversità. Verifica del piano delle retribuzioni.
- l'organizzazione è riconosciuta dalle parti interessate come un datore di lavoro inclusivo e per le sue politiche, processi e pratiche retributive giuste ed eque. Verifica dei risultati delle survey in materia D&I/Pari opportunità.

Roma, 03/05/2024

Il Presidente
Enrico Bobbio