

OLTRE LE PAROLE

DIVERSITÀ. RISPETTO. OPPORTUNITÀ.

Mod. 5.3.3 rev.01



Solutions for Building Technology

I INDICE

PREMESSE DEL PROPRIETARIO	3
UN DIALOGO CHE GUIDA LA CULTURA AZIENDALE	3
APPROCCIO CONCRETO E QUOTIDIANO	4
1 Assunzione	4
2 Promozioni	4
3 Formazione e sviluppo	4
4 Investire nel futuro	4
5 Cultura del confronto reciproco	4
6 Linguaggio - Rebels at work	5
7 Rispetto reciproco come fondamento	5
8 La famiglia al centro	5
9 Rothoschool - formazione con visione	5
10 Pensare al futuro oggi	6

I PREMESSE DEL PROPRIETARIO

Nel nostro ambiente di lavoro, ogni persona conta.

Crediamo fermamente che il rispetto, la valorizzazione e le pari opportunità non siano obiettivi da raggiungere, ma principi che guidano il nostro agire quotidiano.

Le decisioni in merito a selezione, promozione e retribuzione si basano esclusivamente su merito, competenze e contributo reale – non su caratteristiche personali.

FILOSOFIA, NON FORMALITÀ

Non abbiamo bisogno di regolamenti per ricordarci di trattare le persone con equità.

La nostra cultura aziendale si fonda su valori vissuti, non su obblighi formali.

Siamo convinti che l'inclusione si costruisca attraverso comportamenti coerenti, non attraverso linguaggi forzati o protocolli.

UNA GUIDA CHE ISPIRA

I nostri leader danno l'esempio attraverso l'azione. La credibilità nasce dalla coerenza, dalla trasparenza e dalla capacità di ascoltare e valorizzare ogni voce.

LINGUAGGIO CHIARO, REALTÀ INCLUSIVA

Non sentiamo il bisogno di complicare la lingua per dimostrare inclusività.

Usiamo un linguaggio che rispecchia la nostra realtà: aperta, diretta e autentica.

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

Non promuoviamo categorie.

Promuoviamo talento, passione e impegno, ovunque si trovino.

Siamo *Rebels at work* – e questo include tutti coloro che condividono la nostra visione e vogliono contribuire a costruire il futuro dell'azienda.

UN DIALOGO CHE GUIDA LA CULTURA AZIENDALE

Le nostre collaboratrici ed i nostri collaboratori sono sempre al centro del nostro pensiero, ogni giorno dell'anno.

Non abbiamo bisogno di riunioni straordinarie dedicate esclusivamente ai temi dell'inclusione o delle pari opportunità, perché il benessere di chi lavora con noi è parte integrante della nostra quotidianità. La responsabile People & Culture e il titolare dell'a-

zienda si incontrano ogni due settimane per confrontarsi su tutti gli aspetti che riguardano il personale. Questo spazio di dialogo costante riflette il nostro impegno concreto verso una cultura aziendale inclusiva, equa e aperta alla diversità che non riguarda solo la diversità tra uomini e donne, ma anche tra culture, religioni, origini diverse, ecc.

I APPROCCIO CONCRETO E QUOTIDIANO

1. ASSUNZIONE

Abbiamo sviluppato una guida interna dettagliata che definisce standard chiari e condivisi per ogni fase dell'assunzione.

Questo approccio strutturato ci permette di ridurre al minimo il rischio di discriminazioni, condizionamenti inconsci o decisioni soggettive.

Le squadre di selezione sono spesso composte in modo misto, includendo persone di generi diversi, per garantire pluralità di prospettive e maggiore equità nel processo decisionale.

Ogni candidatura viene valutata con attenzione, rispetto e trasparenza, affinché ogni persona abbia le stesse opportunità di esprimere il proprio potenziale. Inoltre, non utilizziamo strumenti di intelligenza artificiale nel processo di assunzione, per evitare qualsiasi forma di esclusione automatica o distorsione algoritmica.

2. PROMOZIONI

Le opportunità di crescita da noi non mancano – bisogna solo volerle cogliere.

Ciò che conta davvero è l'impegno personale e la performance. Anche per le promozioni abbiamo definito una linea guida interna che garantisce un processo di valutazione strutturato e il più possibile oggettivo.

I criteri di selezione sono chiari, trasparenti e orientati al rendimento, alle competenze e al contributo reale della persona.

Il comitato di valutazione è sempre composto da persone diverse, per assicurare pluralità di prospettive e ridurre il rischio di distorsioni o favoritismi.

Il nostro obiettivo è valorizzare il merito.

3. FORMAZIONE E SVILUPPO

In un mondo che cambia rapidamente, chi non si aggiorna costantemente rischia di rimanere indietro. La crescita personale è per noi un fattore determinante per il successo aziendale.

Per questo investiamo nella formazione e nello sviluppo di tutte le persone, indipendentemente dal ruolo o dalla sede: che si tratti della squadra com-

merciale, della sede principale o delle nostre consociate. Attraverso colloqui di confronto e sviluppo regolari e strutturati, identifichiamo i bisogni formativi individuali e definiamo piani di crescita personalizzati, in linea con le aspirazioni e il potenziale di ciascuno.

4. INVESTIRE NEL FUTURO

Crediamo che il futuro si costruisca oggi, trasmettendo valori, competenze e visioni alle nuove generazioni. Per questo motivo, ogni anno accogliamo studenti e studentesse di scuole e università per esperienze di stage in diverse aree aziendali, offrendo loro un primo contatto concreto con il mondo del lavoro.

Inoltre, invitiamo regolarmente istituti scolastici e accademici a visitare la nostra azienda, dove non solo presentiamo le nostre attività, ma mettiamo l'accento su come un datore di lavoro responsabile si prende cura delle proprie persone.

Questi momenti di scambio sono per noi fondamentali per promuovere la valorizzazione autentica delle persone, la pluralità di prospettive e la crescita continua.

5. CULTURA DEL CONFRONTO RECIPROCO

Alla base di ogni percorso di sviluppo continuo c'è il confronto. Anche quando può risultare scomodo, il confronto aperto è essenziale per noi per far crescere sia le persone che l'organizzazione.

Tutti i collaboratori e le collaboratrici sono incoraggiati a esprimere la propria opinione – che si tratti di suggerimenti per migliorare l'azienda, segnalazioni su processi inefficaci o situazioni difficili all'interno delle squadre.

Puntiamo su un confronto diretto e personale, e invitiamo le persone ad avere il coraggio di affrontare i temi apertamente.

L'anonimato, sebbene disponibile, può talvolta trasformarsi in una lamentela sterile, priva di proposte costruttive – per questo preferiamo il dialogo trasparente. Crediamo fortemente che il confronto personale contribuisca alla risoluzione dei problemi.

I nostri responsabili vengono formati per dare e ri-

cevere suggerimenti in modo costruttivo, reagire con equilibrio e orientarsi alla soluzione.

Il reparto People & Culture è sempre disponibile ad ascoltare dove il confronto diretto con il responsabile risulta difficile.

Qualora qualcuno per la gravità della situazione non si sentisse nella condizione di affrontare direttamente un dialogo, è disponibile anche un canale anonimizzato tramite il nostro sito Web.

6. LINGUAGGIO – REBELS AT WORK

Da noi, non si adottano sistematicamente formule linguistiche neutre o complesse: crediamo che l'inclusione si viva, non si scriva.

Il nostro slogan *"Rebels at work"* ci rappresenta tutti – indipendentemente da genere, età o origine culturale. Che si tratti di un giovane talento appena uscito dall'università o di una collaboratrice con anni di esperienza, ci consideriamo tutti parte dello stesso movimento: quello che condivide valori, missione e visione per portare l'azienda avanti.

Puntiamo sull'efficienza, sull'autenticità e su valori vissuti, evitando complicazioni linguistiche che rischiano di distogliere l'attenzione da ciò che conta davvero: il contributo di ogni persona.

7. RISPETTO RECIPROCO COME FONDAMENTO

Nel nostro ambiente di lavoro non c'è spazio per comportamenti offensivi, discriminatori o molesti. Qualsiasi forma di svalutazione, esclusione, intimidazione, bullismo o molestia – sia essa verbale, fisica o psicologica – è inaccettabile e non sarà tollerata. Promuoviamo un clima di rispetto reciproco, in cui ogni persona si senta sicura, ascoltata e valorizzata. Ci concentriamo su ciò che ci unisce: la passione per il nostro lavoro, i valori condivisi e l'impegno comune per costruire un ambiente inclusivo e collaborativo.

8. LA FAMIGLIA AL CENTRO

Per noi la famiglia conta.

E quando una persona della nostra squadra aspetta un bambino, non è mai sola: offriamo un supporto concreto e personalizzato, incluso un orienta-

mento dettagliato su tutte le pratiche burocratiche e amministrative legate alla maternità o paternità.

Al rientro dal congedo parentale, garantiamo massima flessibilità: orari adattabili, possibilità di telelavoro, pianificazione ferie su misura e anche servizi di assistenza estiva per i figli.

Manteniamo il contatto anche durante la maternità o paternità, per chi lo desidera, informando sulle novità aziendali e facilitando così la reintegrazione.

Le persone in congedo continuano a essere invitate agli eventi aziendali, perché per noi fanno parte della squadra, anche se temporaneamente assenti.

Al momento del rientro, organizziamo un momento di aggiornamento dedicato, per condividere i cambiamenti avvenuti in azienda e facilitare il reinserimento nel modo più fluido possibile.

Supportiamo attivamente i nostri genitori anche nella ricerca di posti per l'assistenza all'infanzia, intervenendo dove necessario anche presso le istituzioni locali per sensibilizzare sul tema della disponibilità di posti a tempo pieno.

Per noi il sostegno alle famiglie non si limita all'ambiente aziendale, ma si estende al contesto sociale in cui operiamo.

9. ROTHOSCHOOL – FORMAZIONE CON VISIONE

La Rothoschool è il nostro centro di formazione interno ed esterno, di cui siamo particolarmente orgogliosi.

I nostri gruppi di presentazione sono composti da esperti ed esperte nei rispettivi ambiti, e riflettono la varietà e la competenza che caratterizzano la nostra realtà.

Oltre a offrire aggiornamenti costanti sulle ultime novità nel settore del legno e dei sistemi anticaduta, l'eterogeneità tra i relatori contribuisce a sensibilizzare sul fatto che donne e uomini possano raggiungere lo stesso livello di competenza ed eccellenza professionale, anche in ambiti tecnici tradizionalmente dominati da un solo genere.

10. PENSARE AL FUTURO OGGI

Oltre alle iniziative legate alla formazione e allo sviluppo, offriamo anche sessioni informative su temi che riguardano tutti, come ad esempio la previdenza pensionistica o l'assicurazione medica complementare. Il nostro obiettivo è quello di sensibilizzare le persone a riflettere sul proprio futuro già oggi, fornendo strumenti e conoscenze utili per prendere decisioni consapevoli.

La responsabilità inizia da ciascuno di noi.

Contribuiamo tutti, ogni giorno, a rendere il nostro luogo di lavoro il più aperto, inclusivo e autentico possibile.

Sigrid Rammel

Responsabile People & Culture

Robert Blaas

Proprietario

Rotho Blaas Srl

Via dell'Adige N.2/1 | 39040, Cortaccia (BZ) | Italia
Tel: +39 0471 81 84 00 | Fax: +39 0471 81 84 84
info@rothoblaas.com | www.rothoblaas.com