GRUPPO LUPI®
WE CARE.

2026

Il valore di ogni persona

Ci prendiamo cura delle persone.
Anche delle loro opportunità.

Pari opportunità, rispetto e attenzione alle diverse fasi della vita: il *We Care* di Gruppo Lupi prende forma anche nelle scelte che riguardano chi lavora con noi.



VERSO LA CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:2022

Un percorso di responsabilità, strumenti e miglioramento.
Per una cultura del lavoro che riconosca il contributo di ciascuno.

IMPEGNO CHE DIVENTA CONCRETO

Scelte che danno spazio alle persone.

Da maggio 2026, Gruppo Lupi ha progressivamente introdotto azioni concrete per promuovere la parità di genere, traducendo l'attenzione alle persone in politiche, strumenti e responsabilità definite. La costituzione del Comitato Guida ha dato a questo impegno un riferimento organizzativo, chiamato a orientare le azioni aziendali, analizzare le segnalazioni e accompagnare il miglioramento nel tempo.

Tra i passi compiuti rientra la definizione di politiche retributive e di crescita professionale fondate su criteri oggettivi e documentabili, come competenze, responsabilità ed esperienza, per favorire decisioni coerenti e contrastare le discriminazioni. Parallelamente, l'azienda ha condiviso materiali formativi e informativi per accrescere la consapevolezza su stereotipi, pregiudizi, molestie e mobbing, aiutando il personale a riconoscere comportamenti che possono compromettere la dignità e il benessere sul lavoro.

Un'attenzione specifica è stata dedicata alla genitorialità, attraverso informazioni su maternità, paternità e congedi e indicazioni per preparare il rientro al lavoro. L'attivazione di un canale anonimo di segnalazione offre inoltre uno strumento per far emergere discriminazioni, disparità e situazioni di disagio. Azioni che danno concretezza al nostro "We Care" e pongono le basi per un ambiente di lavoro più equo, rispettoso e attento alle esigenze delle persone.

1

EQUITÀ E CRESCITA

La politica retributiva e di welfare definisce criteri oggettivi per valutare ruolo, responsabilità, competenze e risultati. Le decisioni devono essere documentabili e coerenti tra posizioni comparabili, senza discriminazioni.

2

GENITORIALITÀ E CURA

L'ufficio HR ha condiviso con tutti i dipendenti informazioni su maternità, paternità e congedi, invitando anche i padri a utilizzare le opportunità previste. La guida propone un confronto prima del rientro per condividere esigenze e modalità organizzative.

3

RISPETTO E PREVENZIONE

Il materiale informativo condiviso con tutti i dipendenti aiuta a riconoscere comportamenti indesiderati e condotte vessatorie. Vengono quindi affrontati stereotipi, pregiudizi e linguaggio inclusivo.

4

ASCOLTO E TUTELA

È stato attivato un modulo anonimo per segnalare discriminazioni, molestie, disparità e criticità di conciliazione vita-lavoro. Il canale offre uno strumento concreto per far emergere le situazioni da approfondire.

2026

UNA CULTURA CHE SI COSTRUISCE INSIEME

Il rispetto passa anche dall'ascolto.



FAR EMERGERE LE CRITICITÀ

UN CANALE RISERVATO

Il personale accede al modulo anonimo tramite il QR code nelle bacheche aziendali. Il modulo non richiede nome o e-mail: è importante evitare dati personali non necessari e conservare il codice di sei caratteri.

Le segnalazioni sono gestite da soggetti incaricati nel rispetto della riservatezza. Il sistema non consente una risposta diretta alla persona segnalante.

VERIFICARE E MIGLIORARE

Il percorso prevede un piano strategico rivisto almeno annualmente e il monitoraggio di indicatori. La politica retributiva richiede verifiche periodiche e la valutazione di azioni correttive quando emergono differenze non giustificate.

I questionari periodici sono previsti come ulteriore possibilità di ascolto: la consapevolezza delle persone contribuisce al miglioramento dell'organizzazione.

UN COMITATO GUIDA PER DARE CONTINUITÀ

Il Comitato è il riferimento per le politiche, il piano strategico e l'analisi delle segnalazioni. Il piano individua sei priorità: assunzione, retribuzione, carriera, genitorialità e cura, conciliazione vita-lavoro, tutela da molestie e mobbing.

- GIACOMO GRONCHI
- URTIANA HADRI
- DANIELA GIANNONI
- MATTEO GIUFFRÈ

WE CARE.

Per il valore di ogni persona.

hr@gruppolupi.it