POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione
La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla crescita professionale del personale dell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment (potenziamento) femminile nelle proprie attività.

L'attenzione dell'organizzazione nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte da UNI PdR 125:2022:
1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità;
5. Equità remunerativa;
6. Genitorialità.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo l'organizzazione.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate
L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte dei dipendenti dell'organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di porre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa del personale dell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:
- Selezione e assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.
A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità specifici e misurabili, riportati nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti di seguito illustrati.
Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti da UNI PdR 125:2022.

POLITICHE

SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione e assunzione del personale da impiegare nelle proprie attività rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico è un aspetto da valutare e promuovere;
- i ruoli dirigenziali e di responsabilità devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità, e non influenzata dal genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano, e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona, a prescindere dal genere.

La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- la promozione a ruoli e mansioni di responsabilità deve considerare un bilanciamento di genere;
- la progettazione dei percorsi di carriera deve essere concepita indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare a tutte le persone la possibilità di esprimersi, e il benessere deve essere visto come sicurezza e qualità del clima e dell'ambiente aziendale;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- le promozioni tengono anche conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

L'organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera personale, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere.

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 gruppo di lavoro;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero gruppo di lavoro;
- a qualunque membro del gruppo di lavoro è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ e CURA

La nostra organizzazione intende combattere ogni eventuale ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da azioni di informazione e di accompagnamento al rientro per favorire il reinserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione garantisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

COMUNICAZIONE

La comunicazione interna ed esterna della S.A. Servizi Associati è improntata a un linguaggio inclusivo e non discriminatorio. Ogni attività di comunicazione promuove un'immagine equilibrata e paritaria delle figure professionali, valorizzando il contributo di tutte le persone nella cooperativa. Viene inoltre favorito l'uso di canali e strumenti che permettano la diffusione di una cultura aziendale orientata alla parità di genere.

ACADEMY ed EVENTI

In occasione della partecipazione a eventi e convegni, viene garantita l'alternanza tra i generi negli interventi e nella rappresentanza, nella convinzione che un equilibrio tra uomini e donne arricchisca il dialogo e favorisca la nascita di nuove idee.

FORMAZIONE e SVILUPPO PROFESSIONALE

La nostra organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo del talento.

Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema di gestione per la parità di genere da parte del CDA, è riesaminata la Politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

Almeno una volta l'anno, e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la Politica per la parità di genere viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate tramite pubblicazione

sul sito internet aziendale, affissione presso gli uffici e, per quanto appropriato, tramite invio della stessa per pubblicazione intranet.

Approvato dalla Direzione, Antonio Motta, in data 01/07/2026