

**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE****Scopo e impegno dell'organizzazione**

La nostra organizzazione **si impegna a garantire condizioni di pari opportunità, equità e valorizzazione delle diversità** relative alla presenza e alla crescita professionale delle donne e di tutte le persone nell'organizzazione.

La politica è definita dal Comitato Guida per la Parità di Genere e approvata dalla Direzione Generale.

In tal senso, l'organizzazione promuove un modello culturale inclusivo, volto alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli e allo sviluppo dell'empowerment femminile nelle attività di business.

L'organizzazione opera in coerenza con i principi della **prassi UNI/PdR 125:2022**, focalizzando i propri sforzi nelle seguenti aree:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita e inclusione
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità e cura

L'organizzazione ritiene che lo sviluppo di un modello culturale orientato alla parità di genere **costituisca un fattore strategico di sviluppo organizzativo, sostenibilità e competitività**, oltre che di valore sociale.

Risultati orientati alle parti interessate

L'organizzazione assicura la parità di genere attraverso **azioni concrete, monitorabili e misurabili**, coerenti con i requisiti della prassi UNI/PdR 125:2022 e orientate alla soddisfazione delle parti interessate.

L'impegno è garantito lungo l'intero ciclo di vita professionale:

- Selezione e assunzione
- Gestione e sviluppo della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e responsabilità di cura
- Conciliazione vita-lavoro
- Prevenzione di abusi e molestie

Per ciascuna area **sono definiti obiettivi di parità specifici e indicatori di monitoraggio** inseriti nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

I seguenti principi costituiscono **criteri organizzativi vincolanti** per la gestione dei processi e per la riduzione dei gap di genere.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business **garantisce processi di selezione equi, trasparenti e privi di discriminazioni**. In particolare:

- 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 **stato civile, gravidanza o responsabilità familiari**
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti



- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, 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
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

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:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale 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 la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- 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 fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare **la parità retributiva a parità di ruolo, responsabilità e performance**. 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

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun 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 **prima, durante e dopo il congedo**
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita



- Il congedo di paternità deve essere 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 (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

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

La nostra organizzazione intende poter fornire 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 di business 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, la flessibilità degli orari e lo smart working
- 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

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

COMUNICAZIONE

La Fondazione predispone un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

La Fondazione diffonde agli stakeholders quanto di competenza secondo il piano specifico.

La Fondazione sensibilizza tutte le parti interessate esterne attraverso diffusione della presente Politica nel sito web e sui social media.

La Fondazione si impegna a sensibilizzare gli stakeholders esterni (famigliari, medici di base, enti sul territorio, etc) attraverso incontri presso la sede di informazione sul tema e/o opuscoli informativi.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali, Qualità e Sicurezza, nonché con il Codice Etico.

Tutto il personale è tenuto ad applicare i principi della presente Politica.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente I principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del sistema di Gestione Aziendale.



Il Comitato Guida per la Parità di Genere è responsabile dell'attuazione, del monitoraggio degli indicatori e della proposta di azioni di miglioramento.

La Politica è riesaminata annualmente dalla Direzione per verificarne efficacia, adeguatezza e aggiornamento.

REDAZIONE COMITATO GUIDA-FIRMA RESPONSABILE DI SISTEMA

Ferraro Giovanni

RHO, 13/03/2026



TIMBRO E FIRMA DG

[Handwritten signature]