

POLICY SULLA PARITA' DI GENERE – UNI/PdR 125:2022

Sommario

0.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
1.	IMPEGNO E CULTURA AZIENDALE	2
2.	GOVERNANCE E RESPONSABILITÀ	3
3.	PROCESSI HR: SELEZIONE, CARRIERA, RETRIBUZIONE.....	3
4.	WORK-LIFE BALANCE E GENITORIALITÀ.....	4
5.	FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	4
6.	COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO	4
7.	MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO	5

Rev.	Data rev.	Descrizione rev.
00	14/08/2025	Prima emissione

0. Scopo e campo di applicazione

La presente **Policy sulla Parità di Genere** nasce dalla volontà della Cooperativa P.G. Frassati di Produzione Lavoro di consolidare in un documento unico e ordinato le principali **misure, responsabilità, obiettivi e riferimenti documentali** relativi alla parità di genere, così come previsto dalla **Prassi UNI/PdR 125:2022**.

Il documento ha lo scopo di:

- Fornire una **visione sintetica e tracciabile** delle azioni aziendali in materia di equità e inclusione;
- Facilitare il **monitoraggio interno** e i processi di **sorveglianza esterna** ai fini della certificazione;
- Garantire **trasparenza e accessibilità** ai contenuti già formalizzati in procedure, piani e documenti operativi.

Questa Policy **non sostituisce** la **Politica per la Parità di Genere** né il **Piano Strategico**, ma li integra con un taglio operativo:

- La *Politica* esprime la visione di lungo periodo e i valori fondanti dell'organizzazione.
- Il *Piano Strategico* definisce le priorità generali e le strategie di sviluppo.
- La *Policy* riunisce invece le **azioni effettive**, i **documenti di riferimento** e le **responsabilità attribuite** con l'obiettivo di offrire una rappresentazione chiara, concreta e verificabile dello stato di attuazione.

Il documento si rivolge a tutte le funzioni aziendali coinvolte, agli organi di valutazione esterni, alle parti interessate interne ed esterne e a tutti/e i lavoratori e le lavoratrici, nel rispetto dei principi di **equità, dignità e valorizzazione delle differenze** che guidano l'agire della nostra Organizzazione.

1. Impegno e cultura aziendale

La Cooperativa riconosce il valore strategico della diversità e della parità di genere come elementi chiave per la crescita sostenibile, l'innovazione e il benessere delle persone. In linea con la propria **Politica per la Parità di Genere** e con i principi espressi nel **Codice Etico** (entrambi disponibili per la consultazione e il download sul sito web aziendale), la Cooperativa si impegna attivamente a promuovere una cultura inclusiva, equa e rispettosa delle differenze. Tale impegno viene comunicato principalmente tramite la **mail aziendale**, utilizzata per condividere aggiornamenti, informative e iniziative. A supporto, vengono talvolta utilizzati strumenti informali come **app di messaggistica istantanea**, nonché lo **Sportello Soci**, a disposizione di soci / socie e lavoratori / lavoratrici per richieste di chiarimento. L'inclusione in Cooperativa è considerata un valore fondamentale, su cui si basano i processi decisionali, l'erogazione dei servizi e la visione strategica dell'Organizzazione. La Direzione supporta e guida questa trasformazione culturale, garantendo che la parità di genere sia parte integrante della leadership e delle scelte aziendali.

2. Governance e responsabilità

La Cooperativa Frassati di Produzione Lavoro ha definito una struttura di Governance volta a presidiare attivamente i temi della parità di genere, garantendo il coinvolgimento della Direzione e l'assegnazione di responsabilità operative. In particolare, è stato individuato un **Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, incaricato di monitorare l'attuazione delle misure previste, coordinare le azioni correttive e fungere da punto di riferimento interno. Tale ruolo è incluso nella funzione di "Responsabile dei Sistemi di Gestione", formalizzato nell'**Organigramma Aziendale** (affisso nella versione più aggiornata alle bacheche delle principali sedi di Cooperativa). La Direzione sostiene attivamente la cultura dell'inclusione, come evidenziato nei **Verbali del Comitato Guida per la Parità di Genere** (*formalmente nominato in data 19/07/2024*), il quale discute obiettivi, progressi e strategie in materia di equità di genere. La responsabilità del monitoraggio e del miglioramento continuo è condivisa tra Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, responsabile Risorse Umane e Comitato Guida per la Parità di Genere.

3. Processi HR: selezione, carriera, retribuzione

La Cooperativa Frassati di Produzione Lavoro adotta criteri e procedure volte a garantire parità di accesso, sviluppo e retribuzione lungo l'intero ciclo di vita lavorativa. In fase di recruiting, viene assicurata la neutralità di genere e il rispetto dei principi di equità, come descritto nella procedura "*FRA_PQ16 Selezione e assunzione del personale*" e nel relativo Allegato, "*Informativa per la gestione fase colloquio*", che riportano le modalità per svolgere un colloquio, le domande ammissibili e quelle da evitare, nonché le indicazioni da seguire nella fase di ricerca del personale. Ulteriori approfondimenti su linguaggio neutro, inclusivo e non discriminatorio sono contenute all'interno della specifica procedura, "*FRA_PQ09 Comunicazione & Coinvolgimento*". Le opportunità di sviluppo professionale sono regolate nell'ambito della pianificazione della formazione aziendale, che prevede percorsi di crescita accessibili e personalizzati, inclusi momenti di informazione, confronto e aggiornamento.

Per quanto riguarda la **promozione interna**, l'Organizzazione adotta criteri basati su competenze, performance e coerenza con i valori aziendali, evitando discriminazioni dirette o indirette. Le decisioni relative all'avanzamento professionale vengono verbalizzate e monitorate per garantire **trasparenza e imparzialità**.

L'equità retributiva è monitorata attraverso il **Report Gender Pay Gap**, che analizza le differenze salariali tra generi e identifica eventuali azioni correttive.

Infine, in occasione di eventi aziendali, informativi, formativi o istituzionali (come convegni, tavole rotonde o seminari), l'Organizzazione è da sempre impegnata a garantire una rappresentanza bilanciata tra generi nei panel e tra i relatori, con l'obiettivo di valorizzare la pluralità delle voci e promuovere modelli di leadership inclusiva.

4. Work-life balance e genitorialità

La Cooperativa promuove attivamente la **conciliazione tra vita professionale e personale**, riconoscendo l'equilibrio tra i tempi di lavoro e di vita come elemento fondamentale per il benessere delle persone e per la valorizzazione della genitorialità. Le misure attivabili possono comprendere strumenti di **flessibilità oraria**, la possibilità di accedere a **modalità di lavoro agile**, a convenzioni e agevolazioni per i Soci/Socie, anche con Enti Privati. Le misure adottate, con una breve descrizione di ciascuna, la finalità e le modalità per farne richiesta sono riportate nello specifico documento di regolamento del Welfare aziendale.

L'Organizzazione monitora il livello di utilizzo delle misure di conciliazione in modo trasversale ai generi, garantendo che non vi siano ostacoli o condizionamenti culturali nella loro fruizione.

5. Formazione e sensibilizzazione

La Cooperativa promuove regolarmente attività di **informazione e sensibilizzazione** rivolte al personale, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza sui temi della parità di genere, del superamento degli stereotipi e dello sviluppo di una leadership inclusiva. Le iniziative sono documentate all'interno di singoli progetti formativi, e comprendono corsi su linguaggio inclusivo, gestione dei bias inconsci, prevenzione delle discriminazioni e valorizzazione della diversità. I contenuti didattici sono stati sviluppati internamente e/o tramite Enti esterni specializzati, e includono materiali come la dispensa "*Infografica Linguaggio*", scaricabile dal sito web aziendale. La partecipazione è fortemente incoraggiata, in particolare per le figure con ruoli di responsabilità e coordinamento, al fine di favorire un modello culturale coerente e responsabile. L'organizzazione monitora la copertura formativa e l'impatto delle attività.

6. Comunicazione e coinvolgimento

La Cooperativa Frassati di Produzione Lavoro considera la **comunicazione interna e il coinvolgimento del personale** strumenti strategici per promuovere una cultura di parità e inclusione. Le principali comunicazioni avvengono tramite la **mail aziendale**, canale ufficiale utilizzato per condividere aggiornamenti, informative e iniziative tematiche. A supporto, si fa uso di strumenti di **messaggistica istantanea**, in particolare per comunicazioni rapide e promemoria. È attivo lo **Sportello Soci**, punto di ascolto e confronto cui i lavoratori possono rivolgersi per ricevere chiarimenti, avanzare proposte o richiedere assistenza in merito anche ai temi inclusivi e sociali.

Sul piano della **comunicazione, sia interna, sia esterna**, l'Organizzazione ha implementato specifiche pagine sul proprio sito web istituzionale, da cui è possibile consultare o scaricare gli specifici documenti. In particolare, sono state create apposite sezioni volte a raccogliere informazioni, documenti e iniziative in materia di **parità di genere e responsabilità sociale**, rendendo disponibili contenuti aggiornati anche alla comunità, agli stakeholder e agli enti di certificazione.

L'Organizzazione favorisce il **coinvolgimento attivo del personale** attraverso l'invito alla partecipazione a eventi, momenti formativi, tavole rotonde e iniziative culturali, garantendo la rappresentanza paritaria nei panel e valorizzando il pluralismo delle voci.

Tutte le attività di comunicazione e coinvolgimento sono regolate dalla procedura aziendale "*FRA_PQ09 Comunicazione & Coinvolgimento*", che contiene inoltre indicazioni esplicite sull'utilizzo di **linguaggio neutro, non discriminatorio e inclusivo**.

7. Monitoraggio e miglioramento continuo

La Cooperativa ha adottato un sistema di **monitoraggio strutturato** dei risultati e delle misure relative alla parità di genere. Gli strumenti di rilevazione includono la verifica periodica degli obiettivi per la Parità di Genere (*definiti nella Tabella Obiettivi, Piano triennale*), la raccolta di feedback qualitativi e l'analisi dei dati HR. La responsabilità del monitoraggio è affidata al Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, con il supporto del Responsabile delle funzioni HR.

I risultati del monitoraggio vengono discussi con la Direzione nell'ambito delle riunioni di riesame (*Verbali di Riesame*) e con il Comitato Guida per la Parità di Genere, e utilizzati per definire eventuali azioni correttive o migliorative. Ogni aggiornamento alle misure viene documentato nel Piano Strategico, che include la cronologia delle modifiche e lo stato di avanzamento degli obiettivi.

La gestione di eventuali segnalazioni, reclami e istanze inerenti alla parità di genere e all'inclusione è regolata dalla procedura "*FRA_PQ18 Gestione segnalazioni e reclami*", parte integrante del Sistema di Gestione. La procedura assicura riservatezza, imparzialità e tracciabilità del trattamento, e prevede canali dedicati per garantire l'accessibilità e la sicurezza delle comunicazioni.

L'Organizzazione si impegna a garantire la trasparenza e la tracciabilità del processo, valorizzando l'apprendimento continuo e il coinvolgimento del personale nella valutazione dei risultati.

Torino, lì 14/08/2025

La Direzione