

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Mission e visione strategica

CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. è una società cooperativa a responsabilità limitata costituita nel 1974, che opera con finalità mutualistiche a favore delle imprese socie, prevalentemente artigiane, attraverso la gestione in forma associata di servizi e consulenze alle migliori condizioni rispetto a quelle ottenibili sul mercato.

La cooperativa ha per oggetto la fornitura di servizi tecnici e amministrativi, in particolare in ambito fiscale, tributario, del lavoro e amministrativo in genere, nonché ogni altro servizio necessario alla soddisfazione degli interessi delle imprese socie e di terzi non soci, oltre ad attività di formazione, aggiornamento professionale ed iniziative di supporto allo sviluppo della cooperazione.

La missione di CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. è contribuire all'elevamento morale, materiale e professionale dei soci, collaborare allo sviluppo della cooperazione e fornire servizi qualificati alle imprese del territorio, garantendo qualità, affidabilità e prossimità attraverso una rete diffusa di sedi e unità locali nella provincia di Arezzo.

In coerenza con tale missione e con la visione di uno sviluppo sostenibile e inclusivo, la cooperativa riconosce che la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile costituiscono leve strategiche fondamentali per la qualità dei servizi offerti, per il benessere delle persone che vi lavorano e per la competitività dell'organizzazione nel territorio.

Il percorso verso la parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la propria visione strategica, CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. adotta un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022. Tale sistema è inteso come strumento gestionale per assicurare la parità di genere nella presenza e nella crescita professionale delle donne, valorizzare una cultura organizzativa inclusiva e sviluppare processi in grado di promuovere l'empowerment femminile.

L'organizzazione si impegna a:

- definire e mantenere una politica globale di parità di genere, coordinata con le politiche di gestione del personale, delle carriere e della comunicazione interna ed esterna (incluse le attività di marketing e pubblicità);
- elaborare e attuare un Piano Strategico per la parità di genere, che individui obiettivi misurabili e azioni concrete nelle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022 (cultura e strategia; governance; processi HR; opportunità di crescita e inclusione delle donne; equità remunerativa di genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro);
- impostare un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti e attuati, attraverso il monitoraggio periodico di specifici KPI e la rendicontazione degli stati di avanzamento nei documenti del sistema di gestione;
- mantenere e verificare nel tempo le azioni pianificate, riesaminando periodicamente la politica e il sistema di gestione alla luce dei risultati dei monitoraggi, delle verifiche interne ed esterne e dei cambiamenti organizzativi e normativi.

Il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 rappresenta per CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. un tassello di un percorso continuo di miglioramento, volto a consolidare nel medio-lungo periodo l'uguaglianza di genere, l'inclusione e il benessere organizzativo in tutte le sedi e unità locali

dell'impresa.

Principi ispiratori della politica di parità di genere

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. sono:

Imparzialità e inclusività: garantire pari dignità, pari opportunità e pari trattamento a tutte le persone, indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, origine, religione, disabilità o altra condizione personale, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Correttezza e trasparenza: assicurare processi decisionali chiari e tracciabili in tutte le fasi del rapporto di lavoro (recruitment, inquadramento, sviluppo, retribuzione, valutazione, cessazione), prevenendo conflitti di interesse e discriminazioni dirette o indirette.

Valorizzazione del personale: riconoscere e sviluppare le competenze di tutte le persone, favorendo percorsi di crescita professionale equi e meritocratici, con particolare attenzione alla partecipazione delle donne ai ruoli di responsabilità e ai processi decisionali.

Tutela della persona: garantire condizioni di lavoro sicure e rispettose della dignità, promuovendo il benessere organizzativo, l'equilibrio vita-lavoro e la prevenzione dei rischi psicosociali, anche in relazione alle responsabilità di cura.

Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione: prevenire e sanzionare qualsiasi forma di molestia, violenza, abuso fisico, verbale o digitale e ogni comportamento discriminatorio, promuovendo una cultura aziendale di tolleranza zero verso tali fenomeni.

In linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. persegue, in particolare, i seguenti obiettivi: aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro; riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; promozione della parità nel processo decisionale; contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere, con protezione e sostegno alle vittime.

L'impegno della Direzione

La Direzione di CNA Servizi Arezzo S.C.R.L., rappresentata dal Consiglio di Amministrazione e dal Presidente, dal Vice Presidente e dall'Amministratrice Delegata, riconosce la centralità del tema della parità di genere nella strategia aziendale e si impegna a integrare in modo strutturale tali principi nel sistema di governance e nei processi gestionali.

In relazione alle sei aree della UNI/PdR 125:2022, la Direzione definisce le seguenti linee strategiche: Cultura e strategia: promuovere una cultura organizzativa improntata al rispetto delle differenze e alla parità di genere, integrando tali valori nei documenti di indirizzo, nei piani strategici, nelle politiche interne e nella comunicazione verso soci, clienti e stakeholder.

Governance: assicurare che gli organi di governo e controllo (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Direzione) siano sensibilizzati e responsabilizzati sugli obiettivi di parità di genere, favorendo nel tempo un equilibrio di genere nei ruoli apicali, compatibilmente con le caratteristiche cooperative e con le scelte assembleari.

Processi HR: garantire procedure trasparenti e non discriminatorie in tutte le fasi del ciclo di vita del rapporto di lavoro (selezione, assunzione, inquadramento, formazione, valutazione, avanzamento di carriera, cessazione), con particolare attenzione alla prevenzione di bias di genere e alla tracciabilità delle decisioni.

Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda: assicurare pari accesso a percorsi di formazione, sviluppo e responsabilità, mobilità verticale ed orizzontale, promuovendo la presenza femminile nei ruoli di coordinamento e direzione, anche nelle diverse sedi e unità locali del territorio provinciale.

Equità remunerativa per genere: monitorare periodicamente i livelli retributivi, le progressioni economiche e gli inquadramenti, al fine di prevenire e correggere eventuali differenziali ingiustificati tra donne e uomini, tenendo conto di ruolo, responsabilità, anzianità e performance.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: favorire il ricorso a soluzioni organizzative e contrattuali che consentano un equilibrato bilanciamento tra vita professionale e vita privata (es. part-time reversibile e smart working ove compatibile con le mansioni), promuovendo una cultura della corresponsabilità di cura non stereotipata.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione ritiene fondamentale la continua adozione e il miglioramento del SGPG, assicurando la disponibilità di risorse (budget), responsabilità e autorità adeguate per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Politiche specifiche sulla parità di genere

Le politiche specifiche sulla parità di genere di CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. costituiscono il quadro di riferimento per il Piano Strategico e per le procedure dedicate, tenendo conto del contesto organizzativo, della natura cooperativa e della presenza diffusa sul territorio.

Selezione ed assunzione (recruitment)

CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. si impegna a:

- redigere annunci di lavoro in linguaggio neutro e inclusivo, evitando riferimenti stereotipati a ruoli “maschili” o “femminili”;
- garantire pari accesso alle opportunità di lavoro a tutte le persone, assicurando che i requisiti richiesti siano pertinenti alle mansioni da svolgere e non discriminatori;
- promuovere, ove possibile, shortlist di candidati che assicurino un’adeguata rappresentanza di genere, soprattutto per posizioni di responsabilità e per le sedi in cui si registrino squilibri nella distribuzione del personale;
- adottare criteri di valutazione basati su competenze, esperienze e potenziale, con tracciabilità delle fasi di selezione;
- garantire trasparenza nei processi di inserimento e inquadramento, con particolare attenzione all’equità retributiva al momento dell’assunzione.

Gestione della carriera

In materia di sviluppo professionale e di carriera, CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. si impegna a:

- assicurare pari opportunità di accesso a percorsi formativi, di aggiornamento professionale e di sviluppo delle competenze, anche in coerenza con l'oggetto sociale di supporto alla crescita delle imprese e dei soci;
- promuovere la partecipazione delle donne a incarichi di coordinamento, responsabilità di sede o di unità locale e ruoli direzionali, monitorando nel tempo la distribuzione di genere nelle diverse funzioni;
- adottare criteri trasparenti e meritocratici per l'assegnazione di avanzamenti di carriera e di responsabilità, prevenendo ogni forma di penalizzazione connessa a maternità, paternità, congedi o esigenze di cura;
- garantire colloqui periodici di feedback e valutazione, che tengano conto non solo degli obiettivi quantitativi, ma anche del contributo qualitativo alla vita organizzativa e alla cultura inclusiva.

Equità salariale

In coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022, CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. si impegna a:

- monitorare periodicamente, attraverso specifici KPI, la struttura retributiva per genere, qualifica, livello e funzione, anche alla luce dei dati sugli addetti per contratto, orario di lavoro e qualifica;
- individuare ed analizzare eventuali differenziali retributivi di genere non giustificati da fattori oggettivi (es. anzianità, responsabilità, performance), definendo azioni correttive e tempi di attuazione;
- assicurare che le politiche retributive, comprese le componenti variabili e i sistemi premianti, siano definite e applicate secondo criteri trasparenti e non discriminatori;
- informare e sensibilizzare il management sui temi dell'equità retributiva e sui rischi di discriminazione indiretta.

Genitorialità e cura

CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. riconosce il valore sociale della genitorialità e delle responsabilità di cura e si impegna a:

- garantire la piena applicazione delle tutele previste dalla normativa in materia di maternità, paternità e congedi parentali, promuovendo il ricorso equilibrato agli strumenti disponibili da parte di donne e uomini;
- favorire il rientro al lavoro dopo periodi di congedo, attraverso percorsi di reinserimento, aggiornamento e accompagnamento;
- prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nei confronti di lavoratrici e lavoratori con responsabilità di cura (figli, familiari anziani o non autosufficienti);
- promuovere una cultura organizzativa che riconosca la corresponsabilità di cura tra generi, contrastando stereotipi che attribuiscono tali compiti esclusivamente o prevalentemente alle donne.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Considerata la diffusione territoriale delle sedi e unità locali, CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. si impegna a:

- valutare e, ove possibile, implementare forme di flessibilità oraria e organizzativa (es. fasce di flessibilità in entrata/uscita, smart working per le mansioni compatibili), nel rispetto delle esigenze di servizio alle imprese socie;
- programmare orari e carichi di lavoro in modo da evitare sistematiche situazioni di sovraccarico non compatibili con un equilibrato bilanciamento vita-lavoro;
- considerare, nella pianificazione delle attività e nella gestione delle sedi periferiche, le esigenze di conciliazione delle persone, favorendo soluzioni che limitino spostamenti non necessari o eccessivamente gravosi;
- monitorare, mediante specifici KPI, l'utilizzo degli strumenti di conciliazione e la loro efficacia rispetto alla soddisfazione del personale e alla riduzione di eventuali differenziali di genere in termini di presenza, carriera e retribuzione.

Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e molestia sui luoghi di lavoro

CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. adotta un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia, violenza o comportamento lesivo della dignità della persona e si impegna a:

- definire e diffondere procedure chiare per la segnalazione, la gestione e la prevenzione di molestie, violenze, discriminazioni, abusi fisici, verbali o digitali, anche in relazione all'utilizzo di strumenti informatici e canali digitali;
- garantire canali di ascolto riservati e protetti per le persone che intendano segnalare episodi di molestia o discriminazione, assicurando tempestività di intervento e tutela da ritorsioni;
- prevedere azioni disciplinari adeguate nei confronti di comportamenti accertati in violazione dei principi di rispetto e parità di genere;
- realizzare attività periodiche di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte a tutto il personale, al management, ai soci e agli altri stakeholder.

Sistema di governance della parità di genere

La politica di parità di genere è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

In relazione alle dimensioni aziendali, CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. istituisce un Comitato Guida per la Parità di Genere, composto almeno da:

il Presidente del Consiglio di Amministrazione o altro/altra consigliere/a delegato/a della proprietà;

il/la Responsabile del Personale o figura equivalente (es. Risorse Umane/Organizzazione), individuata nell'ambito della struttura direzionale.

Il Comitato potrà essere altresì composto da figure esterne con specifiche competenze professionali connesse alla parità di genere, senza diritto di voto.

Il Comitato Guida ha il compito di:

- supportare la Direzione nella definizione, attuazione e aggiornamento della politica di parità di genere e delle politiche collegate;
- proporre e monitorare il Piano Strategico per la parità di genere e i relativi KPI, in raccordo con le funzioni aziendali interessate;

- analizzare periodicamente i dati relativi a composizione del personale, distribuzione per genere, contratti, orari, sedi, ruoli, retribuzioni, carriere, con particolare attenzione alle specificità delle diverse unità locali;
- promuovere iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte al management e al personale;
- riferire periodicamente alla Direzione e agli organi di governo sugli avanzamenti e sui risultati conseguiti.

La Direzione designa inoltre una Figura Responsabile per la Parità di Genere, in possesso di competenze organizzative e di genere, con il compito di coordinare l'attuazione operativa del SGPG, fungere da riferimento interno, curare il monitoraggio dei KPI e la rendicontazione.

Monitoraggio, KPI e riesame della politica

I KPI di cui al punto 5 della UNI/PdR 125:2022 costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. progredisce verso gli obiettivi prefissati.

L'organizzazione si impegna a:

- definire un set di KPI coerente con le sei aree della prassi di riferimento, tenendo conto delle caratteristiche dell'organico (numero di addetti, distribuzione per contratto, orario, qualifica, sede, comune) e della struttura territoriale delle unità locali;
- raccogliere e aggiornare periodicamente i dati necessari, integrando le fonti interne (es. gestione HR, paghe, presenze) con le informazioni disponibili da banche dati istituzionali (INPS, Registro Imprese, sistemi di certificazione qualità);
- analizzare gli scostamenti rispetto ai target definiti, individuando le cause e pianificando azioni correttive o di miglioramento;
- documentare i risultati del monitoraggio e le azioni conseguenti nei documenti del sistema di gestione, rendendoli disponibili per gli organi di governo, per il Comitato Guida e per gli organismi di certificazione;
- sottoporre la politica di parità di genere e le politiche collegate a riesame periodico, in concomitanza con il riesame della Direzione del sistema di gestione, tenendo conto degli accadimenti, dei cambiamenti organizzativi e normativi, dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche interne ed esterne.

Diffusione, comunicazione e formazione

La politica di parità di genere e le politiche collegate sono:

- comunicare e diffondere a tutto il personale attraverso gli strumenti di comunicazione interna (es. intranet, bacheche aziendali, invii e-mail, incontri informativi) e presentare alle nuove risorse in fase di inserimento;
- rendere disponibili alle parti interessate esterne, tramite pubblicazione sul sito istituzionale di CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. e, ove opportuno, attraverso materiali informativi e comunicazioni rivolte a soci, clienti, fornitori e partner;
- oggetto di specifiche iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte al management, ai responsabili di funzione e di sede, nonché al personale, con particolare attenzione ai temi della parità di genere, della prevenzione delle discriminazioni, dell'equità retributiva, della conciliazione vita-lavoro e della prevenzione delle molestie.

- La comunicazione esterna, incluse le attività di marketing e pubblicità, è orientata a dichiarare in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, evitando l'uso di immagini o messaggi stereotipati o discriminatori.

Impegno formale della Direzione

L'Organo Amministrativo ed il Comitato Guida per la parità di Genere di CNA Servizi Arezzo S.C.R.L. approvano la presente Politica per la Parità di Genere e le politiche collegate; si impegnano a garantirne l'attuazione, il monitoraggio e il miglioramento continuo, assicurando le risorse necessarie e il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali; riconfermano o aggiornano la politica in sede di riesame periodico del sistema di gestione; promuovono la diffusione dei principi di parità di genere e di valorizzazione delle diversità in tutte le sedi e unità locali dell'organizzazione.