POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **CENTRALE VALUTATIVA S.R.L.** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di *sviluppare l'empowerment femminile*.

La Direzione aziendale ha istituito un Comitato interno di Parità di Genere che vigila sugli impegni presi, affidando allo stesso tempo specifiche risorse economiche tali da garantire gli impegni presi.

Il Comitato di Parità di Genere si impegna allo sviluppo e al controllo di un Piano Strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza su cui intervenire, gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e i percorsi formativi in termini di parità di genere.

Impegni e obbiettivi vengono revisionati annualmente dalla Direzione alla presenza del Comitato stesso.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della **CENTRALE VALUTATIVA S.R.L.** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **CENTRALE VALUTATIVA S.R.L.** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della **CENTRALE VALUTATIVA S.R.L.** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Nel dettaglio, la **CENTRALE VALUTATIVA S.R.L.**

- ✓ adotta strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ valorizza le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- ✓ sostiene il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro *(smart working, part time, orari di lavoro flessibili)* tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ favorisce azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ promuove una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- ✓ tratta collaboratrici e collaboratori allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni;
- ✓ stabilisce processi di gestione e sviluppo del personale a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione quali: selezione ed assunzione, retribuzione, *on-boarding* neutrali, promozione e valutazione delle prestazioni individuali;
- ✓ definisce modalità di crescita professionale (mobilità interna) eque per tutto il personale e un avanzamento di carriera (successione) imparziale. Sono garantiti a ogni dipendente pari opportunità e diritti, ogni scelta è dettata da un principio di merito e/o professionalità coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- ✓ garantisce un'equa e paritaria partecipazione a percorsi di formazione e di valorizzazione a tutto il personale, con la presenza di entrambi i sessi (inclusi corsi sulla *leadership*). La scelta di iscrivere o meno un dipendente a un corso di formazione è dettata da criteri di merito oppure da corsi di aggiornamento professionale obbligatori (dovuti a norme tecniche specifiche o modifiche a regolamenti cogenti), lasciando comunque ad ogni collaboratore, che voglia accrescere il proprio bagaglio culturale, la libertà di partecipare;
- ✓ contrasta ogni forma di discriminazione per motivi di razza, di casta, di nazionalità, di origine, di religione, di *handicap*, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.
- ✓ garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi e/o convegni;
- ✓ non permette comportamenti minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento, inclusi gesti, linguaggio, abusi verbali, contatto fisico, coercizione mentale, fisica o sessuale;
- ✓ informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere;

- ✓ definisce strumenti di segnalazione per garantire ad ogni dipendente di esprimere la propria opinione anche in assoluto anonimato, di poter comunicare spunti di miglioramento, di poter effettuare segnalazioni in termini di parità di genere ed essere tutelato/a da eventuali ritorsioni;
- ✓ garantisce che a seguito di reclami o segnalazioni in termini di parità di genere vi siano controlli condotti da un Comitato non coinvolto nel processo e che lo stesso abbia risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso;
- ✓ prevede meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità;
- ✓ si impegna a garantire pari opportunità al momento dell'assunzione e durante il percorso formativo e lavorativo di ogni singolo dipendente, definendo criteri che possano discriminare o ledere in base al genere e favorendo la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- ✓ si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'*empowerment* femminile;
- ✓ si impegna a garantire a tutti i/le dipendenti, qualora ci fossero dei *benefit*, il mantenimento degli stessi definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità. Si impegna inoltre a definire e applicare modalità di lavoro flessibile per migliorare la conciliazione vita/lavoro.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le *policy* per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (*recruitment*)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

CENTRALE VALUTATIVA S.R.L. ha ulteriormente dettagliato le proprie politiche, specifiche e collegate, nella documentazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedono, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o

integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

SEGNALAZIONI

Al fine di assicurare sia ai/alle dipendenti di **CENTRALE VALUTATIVA S.R.L.** che agli *stakeholder* la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere **CENTRALE VALUTATIVA S.R.L.** ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti la possibilità di inviare eventuali comunicazioni.

Il personale di **CENTRALE VALUTATIVA S.R.L.** può sporgere reclami e segnalazioni in relazioni a fatti e incidenti rispetto ai temi, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi della UNI/PdR 125:2022.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale

Roma, 03.06.2025

L'Amministratore Unico
Fabrizio Tenna