

1 - Finalità Documento

Scopo di questo documento è stabilire i principi generali e le modalità per individuare idonei strumenti di prevenzione e linee d'indirizzo di tipo operativo volte a promuovere l'uguaglianza di trattamento e le pari opportunità tra la totalità delle persone della nostra Organizzazione.

Questi principi generali si rivolgono indistintamente anche a coloro che non si identificano con un'interpretazione binaria del proprio genere.

CIAC S.c.r.l. ha assunto l'impegno di approvare e attuare politiche per la parità di trattamento tra donne e uomini e azioni di contrasto alla discriminazione diretta o indiretta fondata sul genere. CIAC adotta politiche aziendali volte al raggiungimento di una reale parità di genere all'interno della nostra Organizzazione individuando le pari opportunità come principio fondamentale per una efficace ed efficiente politica di gestione delle risorse.

In tutti gli ambiti afferenti alle politiche di gestione del personale (dalla selezione, alla promozione del personale, alla politica salariale, alla formazione, alla salute sul lavoro e all'equilibrio tra lavoro e vita privata etc.), CIAC considera il principio delle pari opportunità tra donne e uomini come fattore trainante per lo sviluppo del business.

2 - Adozione del Documento

La Referente interna per le Pari Opportunità ha redatto e, previo parere conforme del Comitato per le Pari Opportunità, ha sottoposto ad approvazione questo documento alla Direzione Generale di CIAC.

La Politica per le Pari Opportunità del Consorzio è stata redatta considerando:

- il dettato legislativo e normativo nazionale, comunitario e internazionale (es. Convenzioni ONU);
- le dimensioni e il contesto in cui opera la nostra organizzazione;
- il panorama socioeconomico nazionale che, in questi anni, è stato caratterizzato da un crescente interesse verso le tematiche paritarie che rappresentano, per il nostro Paese, non solo un dovere morale, ma anche un'opportunità per la crescita e lo sviluppo sociale ed economico.

Questo Documento è valido per tutto l'anno formativo in corso e verrà sottoposto a riesame entro il primo trimestre dell'anno successivo. La Politica per la Parità di Genere può essere riconfermata in tutto o in parte/modificata/integrata su proposta della Direzione Generale di CIAC per l'anno successivo, sentito il Comitato.

3 – Sistema di Gestione per le Pari Opportunità e suo campo di applicazione

Affinché la mission della nostra organizzazione venga sviluppata rispettando i requisiti cogenti e i valori morali legati alla parità tra i generi, è stato progettato e implementato, integrandosi con il preesistente Sistema di Gestione Integrato, un Sistema di Gestione per le Pari Opportunità secondo le prescrizioni del Documento UNI PdR 125:2022 emessa dall'Ente di Normazione Nazionale UNI.

Il campo di applicazione del Sistema di Gestione per Parità di genere è il seguente:

- Progettazione, erogazione e gestione di servizi formativi: obbligo formativo superiore, formazione continua, apprendistato, svantaggio/handicap, a distanza (Fad).
- Progettazione, erogazione e gestione di servizi orientativi: informazione orientativa, formazione orientativa, consulenza orientativa, sostegno all'inserimento lavorativo.
- Erogazione di servizi al lavoro, quali servizi alle persone e ai datori di lavoro.

4 - Politica per la Parità di Genere: principali riferimenti giurisprudenziali

La Referente per le Pari Opportunità CIAC per la redazione di questo documento ha considerato prevalentemente il dettato legislativo nazionale. Il rispetto delle leggi che regolamentano i rapporti di lavoro e in particolar modo le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici è il principio che sta alla base di questo documento.

In particolare, la nostra carta costituzionale afferma che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali (disp. att. Cost. XIV). La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'essere umano, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Sempre la Costituzione afferma che “tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso [Cost. 29, 37, 48, 51], di razza, di lingua [Cost. 6; disp. att. Cost. X], di religione [Cost. 8, 19, 20]; di opinioni politiche [Cost. 22], di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

La Repubblica Italiana agevola con misure economiche e altre misure la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo [Cost. 37]. La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

Successivamente alla legge 20-5-1970 n. 300 – “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (c.d. Statuto dei Lavoratori), sono stati approvati Contratti Collettivi del Lavoro che contengono riferimenti ai principi fondamentali delle pari opportunità. In particolare, il CCNL adottato (contratto collettivo nazionale della Formazione Professionale) al Titolo XI art. 63 stabilisce i principi base riconducibili al tema delle Pari Opportunità, demandando alla contrattazione regionale e/o di ente l'individuazione di misure più specifiche.

In seguito, il D.Lgs. 11-4-2006 n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28-11-2005, n. 246) introduce importanti novità sui temi della discriminazione diretta e indiretta, della prevenzione delle molestie sessuali, del divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, del divieto di discriminazione retributiva.

Il Codice per le Pari Opportunità introduce inoltre misure per la promozione delle pari opportunità (citiamo, tra esse, l'adozione di azioni positive e l'obbligo di trasmettere il Rapporto sulla situazione del personale).

Ricordiamo inoltre la legge 5-11-2021, n. 162 che introduce modifiche al codice per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. La legge impone l'obbligo di trasmettere il Rapporto sulla situazione del personale alle aziende superiori a cinquanta dipendenti e introduce, con la supervisione del Comitato Tecnico Permanente sulla Certificazione di Genere, la possibilità per le imprese di certificarsi per la parità di genere secondo le Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022), che prevede, a livello nazionale, “l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”. La stessa normativa prevede inoltre misure, da integrare nel DVR redatto ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i., di contrasto a vessazioni e maltrattamenti delle lavoratrici.

Ricordiamo quindi il Decreto del 29-04-2022 che introduce importanti requisiti per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

Ai fini della redazione di questo documento sono state infine considerate alcune recenti leggi in materia quali: la Legge 15 gennaio 2021, n. 4 (sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro), il D.Lgs. 151/2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e il D.Lgs. 105/2022 INPS - Novità in materia di congedo di paternità e di congedo parentale etc.

5 - Principi generali per le Pari Opportunità

La Direzione Generale CIAC adotta come parte integrante della Politica per la Parità di Genere i seguenti principi contenuti nel § 4 della citata Linea Guida UNI/PdR 125:2022:

1. il rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza;
2. l'adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3. l'adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4. la promozione di politiche di welfare attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata; questo a sostegno del c.d. “lavoro silenzioso” di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (c.d. uguaglianza formale);

5. l'adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2, art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
6. l'integrazione del principio dell'equità di genere affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento in ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

Oltre ai principi della Linea Guida UNI/PdR 125:2022, CIAC dichiara inoltre:

- il suo rifiuto di azioni e atteggiamenti riconducibili a molestie sessuali e di genere. Per molestie si intende qualsiasi comportamento, verbale, fisico o di altro tipo, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona. CIAC attua azioni di sensibilizzazione e monitoraggio per la prevenzione delle molestie sessuali e di genere sul posto di lavoro per prevenire qualsiasi comportamento che possa essere riconducibile a esse.
- il suo rifiuto alla discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul genere. La discriminazione diretta fondata sul genere è definita come la situazione in cui una persona è o è stata trattata meno favorevolmente di un'altra, in una situazione analoga, in particolare in situazioni di maternità/paternità e di assunzione di obblighi di corresponsabilità e di conciliazione. La discriminazione indiretta si configura quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio, rispetto ad altri, una persona in riferimento al genere (riunioni indette alle ore serali etc.). In questo ambito verranno adottate specifiche azioni.

6 - Obiettivi per le Pari Opportunità

Per realizzare il miglioramento è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è quindi necessario dotarsi di adeguati strumenti con l'obiettivo non solo di mantenere la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra donne e uomini, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Sulla base dei principi guida sopra enunciati e della situazione attuale, la Direzione Generale di CIAC approva i seguenti obiettivi generali della Politica di Parità di Genere.

- **Selezione e reclutamento.** Garantire parità di trattamento e di opportunità nell'accesso all'occupazione, promuovendo in modo proattivo e diretto la variabile della parità in processi di selezione del personale allo scopo di valorizzare le diversità in ogni processo dell'organizzazione.
- **Avanzamento di carriera.** Garantire la parità di trattamento e opportunità nei processi di crescita professionale, sviluppo di competenze e, conseguentemente, di promozione interna.
- **Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa.** Garantire che l'esercizio dei diritti connessi alla conciliazione e alla corresponsabilità possa essere goduto senza ostacoli, non implichi una riduzione delle opportunità di promozione, né dell'accesso alla formazione, né una diminuzione della qualità delle condizioni di lavoro.
- **Facilitare l'accesso alle misure di conciliazione e corresponsabilità per tutti i lavoratori e lavoratrici.**
- **Rappresentanza femminile.** Perseguire una presenza equilibrata di donne e uomini e, in tutti quei gruppi professionali in cui si rileva uno squilibrio, contribuire all'empowerment femminile.
- **Applicare la prospettiva di genere** in tutte le aree, le politiche e le decisioni dell'azienda (gender mainstreaming).
- **Remunerazione.** Garantire che, a parità di prestazioni e ruoli, non vi siano differenze di retribuzione fondate sul genere.
- **Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.** Garantire i diritti fondamentali delle persone che compongono la forza lavoro di CIAC, sradicando e sanzionando, conformemente a quanto prevede il Contratto Collettivo Nazionale applicato, i comportamenti riconducibili a casi di molestia sessuale e di genere sul posto di lavoro.

- **Creare un ambiente lavorativo** che garantisca la diversity e il benessere psico-fisico del personale nel rispetto delle prescrizioni di cui al D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
- **Comunicazione.** Garantire un linguaggio inclusivo, non sessista e non discriminatorio nelle comunicazioni aziendali, sia interne, sia esterne (nel marketing e nella pubblicità di servizi) prevenendo stereotipi di genere e comportamenti discriminatori e diffondendo un'immagine positiva delle lavoratrici per favorire la parità di genere valorizzando la diversità e supportando l'empowerment femminile.

7 - Obiettivi di Parità e monitoraggio dei Key Performance Indicator

I principi enunciati e, di conseguenza, gli obiettivi vengono messi in pratica attraverso la promozione di misure di parità e l'attuazione del Piano Strategico per le Pari Opportunità elaborato e approvato dal Comitato per le Pari Opportunità, al fine di attuare meccanismi di monitoraggio e controllo allo scopo di perseguire obiettivi di miglioramento e di progredire progressivamente nel raggiungimento di una reale parità tra donne e uomini nell'organizzazione.

Il **Piano Strategico per le Pari Opportunità** si sviluppa attraverso le fasi:

- Diagnosi della situazione di partenza
- Definizione del programma d'azione
- Attuazione e monitoraggio
- Miglioramento.

L'adozione e il perseguimento del Piano Strategico per le Pari Opportunità, si fonda sulla promozione e la tutela della diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso specifici Key performance Indicator (KPI) previsti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. I KPI, che vengono monitorati costantemente, sono la base per verificare, su basi oggettive, il percorso di miglioramento. I KPI sono suddivisi nelle seguenti categorie:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La Referente per le Pari Opportunità ha il compito di attuare e monitorare quanto previsto dal Piano Strategico per le Pari Opportunità.

La Direzione Generale assegna risorse (budget), responsabilità e autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

8 - Diffusione e revisioni del Documento

Questo documento viene comunicato e diffuso all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate esterne mediante pubblicazione sul sito internet (www.ciacformazione.it) e viene esposto all'interno della sede.

La Politica per la Parità di Genere è inoltre stata oggetto di formazione e sensibilizzazione di lavoratori e lavoratrici di CIAC.

Questo documento viene diffuso con la supervisione e il coordinamento della Referente per le Pari Opportunità.

La politica per la Parità di Genere viene revisionata o confermata annualmente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti, delle novità legislative e dei risultati di monitoraggi, verifiche e audit.

9 – Coinvolgimento di terzi

I principi contenuti in questo documento dovranno essere adottati come impegno contrattuale da parte di fornitori e altri partner territoriali. CIAC seleziona e valuta i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto delle leggi in materia giuslavoristica, comprese le leggi che regolano la questione delle pari opportunità e della prevenzione delle discriminazioni dirette e indirette.

10 - Gestione delle segnalazioni

Tutte le parti interessate, interne o esterne, che intendano:

- segnalare situazioni di non conformità di cui sono venuti a conoscenza;
- denunciare eventuali pratiche difformi a questa Politica;
- presentare reclami;

possono inoltrare una dettagliata segnalazione dell'accaduto.

CIAC garantisce il diritto alla riservatezza e la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali o comunitarie.

La segnalazione può essere inoltrata in forma scritta utilizzando l'apposito modello pubblicato sul sito internet www.ciacformazione.it oppure utilizzando la piattaforma specificamente dedicata alle segnalazioni whistleblowing (ITHIKIOS).

Eventuali reclami e segnalazioni anonime, se recapitate tramite le modalità sopra riportate, verranno prese in considerazione e comunque gestite. Anche telefonate anonime, mail anonime, lettere etc., con elementi rilevanti e circostanziati, verranno comunque presi in esame dal Comitato per le PO e, se necessario o consentito, gestiti.

Il Comitato per le PO è il soggetto delegato a ricevere, trattare e gestire situazioni difformi alla legge e alla PdR 125:2022.

È possibile, inoltre, contattare la Referente Interna per le Pari Opportunità per chiedere informazioni e chiarimenti circa la politica di CIAC per la Parità di Genere.

11 - Conclusioni

Questi precetti, unitamente alle conclusioni della diagnosi sulla situazione del personale di CIAC, sono stati la base per l'identificazione dei bisogni e la pianificazione delle linee prioritarie di azione nel campo dell'uguaglianza.

CIAC, adottando quale criterio di riferimento per le Politiche di Gestione del personale la UNI PdR 125:2022, rafforza il suo impegno per la creazione e lo sviluppo di politiche che integrino la parità di trattamento e opportunità tra donne e uomini, nonché per la promozione di misure per raggiungere una reale uguaglianza nella nostra organizzazione.

L'impegno si finalizza nell'approvazione e attuazione di questa Politica per la Parità di Genere. Questo documento è il risultato di un'analisi esaustiva della situazione reale della nostra Organizzazione sotto la prospettiva di genere effettuata dai membri del Comitato per le Pari Opportunità e dallo Stesso CdA. In questo senso il conseguimento e mantenimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione ha quindi l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

La Direzione Generale si assume quindi l'impegno di fornire le risorse necessarie per attuare politiche e misure che creino un ambiente di lavoro di reale parità tra donne e uomini, nonché creare un ambiente che consenta la conciliazione della vita personale e lavorativa delle persone e un ambiente in cui il verificarsi di azioni discriminatorie, oppure molestie basate sul genere non sia possibile.

La Direzione Generale di CIAC S.c.r.l.

