



CONFINDUSTRIA CUNEO
Unione Industriale della Provincia



CSI CENTRO
SERVIZI PER
L'INDUSTRIA
SOCIETÀ DI CONFINDUSTRIA CUNEO

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE: UN'OPPORTUNITÀ SENZA PARI

Crediamo in una cultura fondata
sul rispetto e sulla valorizzazione
della diversità e delle pari
opportunità sotto tutti i profili.

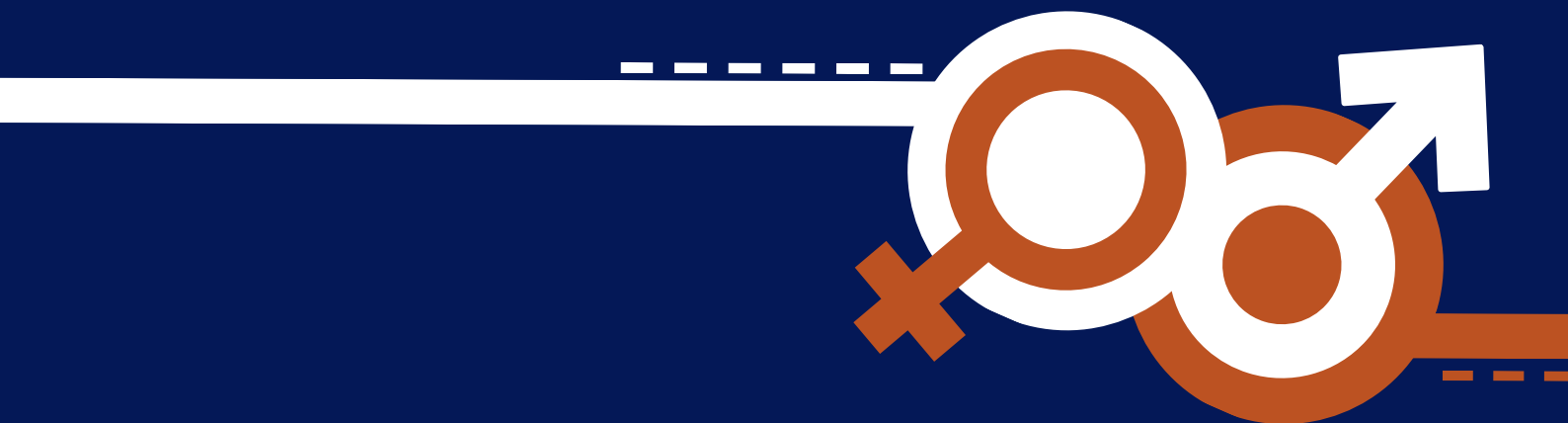


Lo sviluppo di un modello culturale che promuove la Parità di genere crea valore non solo per la propria organizzazione ma per l'intera società, per questo ci impegniamo nel proporre iniziative di sensibilizzazione e servizi a favore delle Aziende per sottolineare l'importanza della Parità di genere e valorizzare e sostenere l'empowerment femminile all'interno delle nostre organizzazioni, in piena applicazione dei principi prevista dalla norma UNI/PdR 125:2022.

Per una concreta attuazione dei principi di parità, le azioni messe in campo si sintetizzano nei seguenti focus supportati da policy specifiche che ne disciplinano la corretta applicazione:

- Procedure di selezione ed assunzione neutrale rispetto al genere che garantiscano equità**
- Strumenti a supporto della genitorialità, cura e work life balance**
- Opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale equi ed aperti a tutto il personale**
- Attività di prevenzione abuso e molestie nel luogo di lavoro**

Sosteniamo il valore dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE.... UN'OPPORTUNITÀ SENZA PARI

IL NOSTRO PERCORSO VERSO LA PARITÀ

Confindustria Cuneo ed il C.S.I. srl credono in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili e propongono iniziative interne ed esterne al fine di promuovere il valore delle persone senza distinzioni di origine sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, adottando una gestione delle risorse umane volta a garantire uguali possibilità nell'accesso e nella crescita professionale.

Per questo motivo, oltre alle consolidate azioni di formazione ed informazione sul tema, si è scelto di intraprendere il percorso di certificazione per la Parità di genere, al fine di dare concretezza e formalizzazione ai principi enunciati.

La politica di parità di genere perseguita e adottata si delinea nelle seguenti aree, per le quali sono state predisposte Policy specifiche (Policy HR, Policy Parità e D&I, Policy Maternity Leave, Policy Comunicazione, Policy Formazione e sensibilizzazione)

- **VALORI E CULTURA**
- **GOVERNANCE**
- **POLITICHE HR**
- **COMUNICAZIONE**

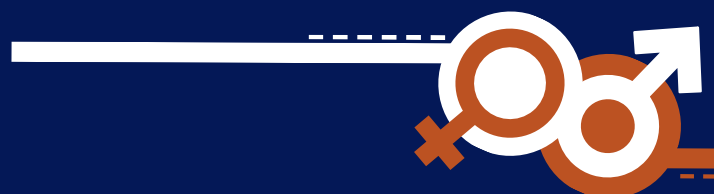
- **VALORI E CULTURA**

Lo scopo di Confindustria Cuneo e C.S.I. srl è quello di diffondere la cultura d'impresa e creare un network integrato in cui mettere a fattor comune conoscenze, risorse e servizi.

In virtù di questo ruolo, si è scelto di porre l'accento su iniziative legate alla sostenibilità in tutte le sue declinazioni, con particolare attenzione alla Sostenibilità Sociale, lavorando molto sulla valorizzazione del ruolo sociale delle imprese.

Tenuto conto dello scenario internazionale in cui, negli ultimi anni, la valorizzazione dei diritti e delle libertà fondamentali dell'essere umano ha registrato una significativa accelerazione, in particolar modo rispetto agli obiettivi legati alle strategie di intervento a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue tipologie e modalità di attuazione, si è ritenuto opportuno agire in modo significativo anche in quella direzione poiché se ne condividono pienamente i valori.

La stessa Commissione Europea, nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025¹, ha sottolineato come fino a oggi nessuno Stato membro sia riuscito a raggiungere come obiettivo una reale parità di genere nel proprio contesto sociale ed economico e come, purtroppo i progressi siano lenti e i divari fra uomo e donna persistano nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale parità di genere stabiliti dall'Unione Europea.



Nella piena consapevolezza della necessità di agire concretamente per raggiungere gli obiettivi, sono state attivate iniziative specifiche con impatti concreti sia all'interno del proprio contesto aziendale (Associativo e di servizi) che nella comunicazione esterna.

Proprio sul tema Parità di genere e tutela delle donne, sono stati organizzati eventi ed iniziative formative e divulgative per sensibilizzare le Associate e si è attivato un servizio di certificazione di Parità a disposizione delle Associate in collaborazione con primari players italiani.

Infine, si è scelto di avviare il percorso di certificazione interna per formalizzare quanto viene concretamente attuato tradizionalmente e quotidianamente all'interno dell'Associazione e degli Enti ad essa collegati.

Infatti, l'organigramma stesso di Confindustria e CSI, con la predominanza femminile in termini numerici totali e la forte presenza di donne in ruoli apicali, rappresenta uno specchio della concreta attuazione delle politiche di parità che si intende perseguire e rafforzare.

• **GOVERNANCE**

La governance di un'Associazione di categoria discende da Statuti territoriali che seguono le linee guida dello Statuto Nazionale del sistema confindustriale. Nell'analisi di contesto è stata ampiamente descritta la struttura organizzativa Associativa in tutte le sue declinazioni e l'organigramma integrato permette di comprendere il funzionamento della governance operativa territoriale.

Nel piano strategico sono presenti interventi di miglioramento in ambito organizzativo interno, con l'implementazione delle surveys di monitoraggio, l'individuazione di budget per il Comitato Guida dedicato ad attività a supporto dell'inclusione e proposte che incidano sull'equa rappresentanza di genere a livello Associativo.

• **POLITICHE HR**

Confindustria Cuneo riconosce il valore del merito e si impegna a adottare ed implementare un equo processo di selezione e di crescita delle risorse.

Selezione

Al fine di garantire un sistema di selezione e di accoglienza basato su criteri oggettivi e non discriminatori, sono state stilate delle linee guida, inserite nella specifica Policy HR, che si applicheranno a tutti i processi di selezione riguardanti le risorse di qualsiasi livello e inquadramento, oltretutto ai processi di on boarding e si sostanziano nella predisposizione di job description neutre e non discriminatorie, blind selections per garantire la creazione di una rosa di candidati individuata senza discriminazioni di genere, età, provenienza etnica e condizione di disabilità, colloqui privi di qualsiasi domanda, anche collaterale o indiretta relativa a: carichi di cura, genere, orientamento sessuale, provenienza etnica, condizione di disabilità, onboarding sulla base di un procedimento graduale d'avvicinamento alle responsabilità professionali e di progressiva crescita all'interno del team di lavoro.



Gestione della carriera ed equità salariale

Un percorso fondamentale per raggiungere la Parità è rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff, per questo, sia la Policy HR di Confindustria Cuneo e CSI srl che la Policy dedicata alla formazione evidenziano l'effettiva apertura alle opportunità di carriera a tutto il personale, disciplinando anche il processo di individuazione della formazione di interesse a libera scelta e totale apertura.

Attraverso queste modalità, è fondamentale tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale e l'attuale organigramma evidenzia il sostanziale bilanciamento nelle posizioni di leadership delle due organizzazioni, caratterizzate da una forte presenza femminile.

Infine, un passaggio fondamentale per il raggiungimento della vera parità, è l'adozione di pratiche di remunerazione eque per garantire che i/le dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto, per questo verrà predisposto un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;

Infine, a garanzia di una corretta applicazione delle politiche di parità, verrà introdotta una procedura di verifica periodica dei percorsi di carriera e formazione del personale femminile

Genitorialità, cura e work life balance

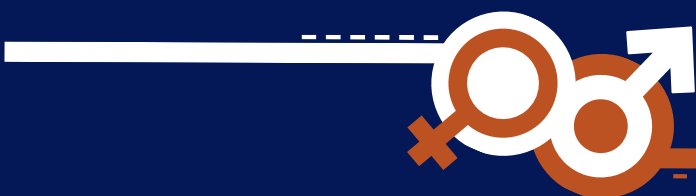
La conciliazione dei tempi di vita e lavoro, in ottica di attenzione al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e di sostegno alla genitorialità, rappresenta un valore fondamentale all'interno dell'Associazione e del CSI srl che tradizionalmente hanno avuto policies di miglior favore rispetto alle normative di legge ed è stato progressivamente implementato negli ultimi anni, con l'introduzione di un piano di welfare dedicato e l'approvazione di un regolamento sperimentale sulla gestione dell'orario lavorativo particolarmente flessibile.

Per favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro Confindustria Cuneo e C.S.I. srl mettono a disposizione del proprio personale i seguenti strumenti: flessibilità oraria, banca ore riposo compensativo, part time al rientro dalla maternità o per gravi esigenze familiari.

Nell'ambito del più ampio piano di welfare, per i dipendenti Confindustria Cuneo e C.S.I. srl sono inoltre disponibili: assicurazione caso morte ed infortunio professionale, assicurazione medico sanitaria per il nucleo familiare, servizi di consulenza sociale interna ed una piattaforma di welfare aziendale il cui utilizzo viene regolamentato annualmente, avendo cura di rispondere alle esigenze familiari (con le opzioni legate ai rimborsi spese per istruzione figli ed attività a corollario per i periodi estivi o cura di familiari anziani non autosufficienti), alle esigenze di trasporto ed a quelle di benessere, che sono trasversali.

L'obiettivo, in un orizzonte triennale, è il consolidamento della regolamentazione della flessibilità oraria e l'ampliamento degli strumenti della conciliazione vita lavoro, con l'introduzione strutturale dell'opportunità di effettuare la prestazione lavorativa in smart working identificati compatibilmente con le esigenze aziendali ed in accordo con i Responsabili di servizio di riferimento.

Obiettivo strategico, inoltre, sarà la creazione di un servizio di coaching ad uso interno su richiesta, con sessioni individuali di coaching finalizzate alla riacquisizione dei carichi lavorativi e alla formulazione di piani d'azione volti a strutturare al meglio la conciliazione tempi di vita e di lavoro.



Attività di prevenzione di abusi sul luogo di lavoro

Il diritto di tutti e tutte a lavorare in un ambiente libero da abusi, violenza e molestie, rappresenta per Confindustria Cuneo e CSI srl un valore imprescindibile in merito al quale è necessario intervenire in termini di tempo e risorse per diffondere una cultura aziendale sempre più sensibile ed attenta alla prevenzione degli abusi.

In questo ambito, poiché la prevenzione passa necessariamente da una preventiva ed accurata formazione, le differenti aree dell'Associazione e del Centro Servizi hanno attuato iniziative specifiche con incontri formativi messi a disposizione delle Aziende Associate attraverso il C.S.I. srl e si sono svolti incontri seminariali di approfondimento aperti a tutti (colleghi/colleghe compresi/e) nell'ambito del Progetto W.W.W. We Want Welfare.

Sono già programmati, inoltre, eventi divulgativi nell'ambito delle iniziative di sensibilizzazione nei confronti delle aziende sul tema molestie nei luoghi di lavoro o violenza sulle donne ed è attiva la collaborazione con il nodo antidiscriminazione del territorio, alla cui rete Confindustria Cuneo partecipa attivamente.

Confindustria Cuneo e CSI srl, inoltre, unitamente all'organizzazione di eventi per gli Associati su queste tematiche, si impegnano a programmare ed offrire al proprio personale momenti di sensibilizzazione e formazione aventi ad oggetto l'inclusione e la parità, attraverso la sensibilizzazione all'antidiscriminazione, nella misura minima di un evento formativo all'anno.

Resta fermo che – come prassi già consolidata – il personale è libero di partecipare agli eventi formativi/informativi che vengono costantemente organizzati per le Aziende Associate e dei quali vengono puntualmente informati attraverso i sistemi di comunicazione interni e la pubblicità per gli Associati. In termini procedurali, la specifica policy dedicata al monitoraggio ed alle Policy Parità e D&I disciplinano le modalità per la segnalazione di abusi e discriminazioni sul luogo di lavoro e le procedure di azione degli incaricati in seguito alla segnalazione.

A questo proposito è stata predisposta una cassetta per le segnalazioni anonime in una zona facilmente accessibile a tutto il personale.

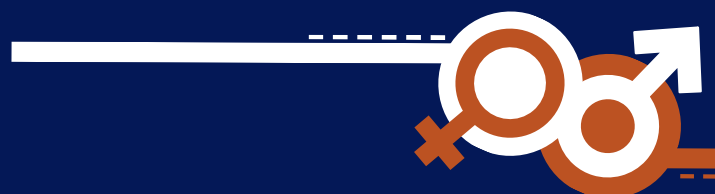
COMUNICAZIONE

La comunicazione, sia essa verbale, visiva o fattuale, rappresenta un elemento di primo piano per la diffusione di best practice di valore strategico quali le azioni in tema di Parità di genere.

A tal fine, verrà predisposto un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Gli strumenti primari di comunicazione utilizzati sono i seguenti:

- House Organ Made In, che a tutt'oggi ha dedicato ampio spazio alle tematiche di Pari Opportunità e D&I ospitando contributi interni ed esterni all'Associazione, intervistando esperti e personaggi di primo piano del panorama nazionale e locale che quotidianamente si confrontano e si spendono sui temi di parità
- Campagne stampa attraverso i media territoriali, cartacei e telematici
- Comunicazione telematica attraverso il sito dell'Associazione e le newsletter inviate alle Aziende Associate quotidianamente



Nelle attività di comunicazione quotidiana, Confindustria Cuneo presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere e, con l'avvio della Certificazione di Parità, verrà, assicurata una revisione periodica dei materiali informativi, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e proseguendo nella campagna di valorizzazione delle donne impegnate nei percorsi formativi/lavorativi STEM al fine di superare gli stereotipi di genere legati alle professioni tecnico-scientifiche.

In linea con quanto recentemente previsto da Confindustria a livello nazionale, in sede di accordo con la RAI, si presterà attenzione alla predisposizione dei panel, avendo cura di garantire un'equa rappresentanza di genere laddove gli eventi siano direttamente organizzati.

Per conseguire questi obiettivi, la Direzione Generale ha istituito, alle proprie dirette dipendenze, un **Comitato Guida Parità e D&I** preposto alla gestione, implementazione, verifica e monitoraggio delle procedure interne correlate al tema della Parità di genere e dell'inclusione, nonché alla pianificazione ed attuazione di iniziative, sia esterne che interne, volte alla sensibilizzazione ed alla formazione sul tema.

Approvata dalla Direzione Generale in data 19 ottobre 2023

