

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

CONSEDIN S.p.A. – Società Benefit riconosce la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e le pari opportunità come principi fondamentali della propria cultura organizzativa e come fattori di sviluppo e miglioramento delle proprie attività.

La Società si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, nel quale ogni persona possa esprimere le proprie competenze e accedere alle opportunità professionali senza discriminazioni di genere, favorendo la presenza, la crescita professionale e l'empowerment delle donne.

A tal fine, CONSEDIN si impegna a prevenire e contrastare pregiudizi, stereotipi e discriminazioni nei processi aziendali, a perseguire l'equità remunerativa, a sostenere la genitorialità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a prevenire ogni forma di abuso e molestia.

In coerenza con la UNI/PdR 125:2022, la Società orienta il proprio sistema di gestione alle seguenti aree:

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 presente Politica definisce i principi e gli impegni che guidano le azioni della Società, nella consapevolezza che la promozione della parità di genere genera valore sociale e contribuisce allo sviluppo dell'organizzazione.

CONSEDIN S.p.A. – Società Benefit traduce i principi della presente Politica in azioni concrete, finalizzate a garantire pari opportunità e a favorire la presenza, la valorizzazione e la crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

Gli impegni della Società riguardano l'intero percorso lavorativo delle persone e si articolano nei seguenti ambiti:

- Selezione ed assunzione.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda.
- Equità remunerativa.
- Tutela della genitorialità.
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro.
- Prevenzione di abusi e molestie.

Per ciascun ambito, la presente Politica individua i principi che orientano le scelte aziendali. Tali principi guidano anche la comunicazione interna ed esterna, comprese le attività di marketing e pubblicità, affinché siano utilizzati linguaggi, immagini e messaggi inclusivi, rispettosi delle diversità e privi di stereotipi di genere.

L'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, assicura che gli impegni della Politica siano tradotti nel Piano Strategico attraverso obiettivi specifici e misurabili, azioni, tempi di attuazione, responsabilità e indicatori di monitoraggio.

L'Alta Direzione si impegna ad assegnare risorse umane, strumentali ed economiche adeguate al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi, definendo le responsabilità e le autorità necessarie. Il coordinamento della Politica è affidato a una figura responsabile designata dal management, in possesso di competenze organizzative e di genere, che opera in raccordo con il Comitato Guida e le funzioni aziendali coinvolte.

Il Piano Strategico è mantenuto aggiornato sulla base dei risultati dei monitoraggi, delle verifiche e dei cambiamenti del contesto aziendale, nell'ottica del miglioramento continuo del sistema di gestione per la parità di genere.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE

CONSEDIN S.p.A. – Società Benefit si impegna a garantire processi di ricerca, selezione ed assunzione trasparenti, basati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, nel rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, pari opportunità e non discriminazione, nonché dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicabili. Tale impegno riguarda tutte

Consedin S.p.A. – Società Benefit

le fasi del processo, dalla predisposizione e pubblicazione degli annunci alla raccolta e valutazione delle candidature, fino alla formalizzazione dell'assunzione.

A tal fine, la Società adotta i seguenti principi:

- Le candidature sono valutate sulla base delle competenze, delle qualifiche, dell'esperienza e dei requisiti pertinenti alla posizione da ricoprire, assicurando pari opportunità di accesso al lavoro.
- Gli annunci, le descrizioni delle posizioni e le comunicazioni rivolte alle persone candidate utilizzano un linguaggio inclusivo e neutrale rispetto al genere.
- Le modalità di ricerca e selezione favoriscono l'accesso alle candidature di donne e uomini in modo equo, contrastando gli stereotipi associati a determinati ruoli professionali.
- Durante i colloqui non sono formulate domande relative a matrimonio, gravidanza, intenzioni di maternità o paternità e responsabilità familiari o di cura.
- La Società persegue una presenza equilibrata dei generi nell'organizzazione, anche nelle posizioni dirigenziali, di responsabilità e con delega al budget, attraverso la rimozione degli ostacoli alle pari opportunità e nel rispetto dei requisiti professionali richiesti.
- La retribuzione iniziale e l'inquadramento contrattuale sono definiti nel rispetto della normativa vigente e del CCNL applicabile, sulla base di criteri oggettivi connessi alle mansioni, al ruolo, alle responsabilità e alle competenze richieste, assicurando parità di trattamento per lavori uguali o di pari valore.
- L'accesso alle componenti variabili della retribuzione, ai premi e ai benefit è regolato da criteri trasparenti e non discriminatori rispetto al genere.

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

CONSEDIN S.p.A. – Società Benefit riconosce il contributo delle persone allo sviluppo dell'organizzazione e si impegna a garantire pari opportunità nei percorsi di formazione, crescita professionale e accesso alle posizioni di responsabilità, nel rispetto della normativa vigente e dei CCNL applicabili.

La gestione delle carriere si basa su criteri oggettivi e trasparenti, connessi alle competenze, all'esperienza, ai risultati e ai requisiti del ruolo, prevenendo discriminazioni e stereotipi di genere.

A tal fine, la Società adotta i seguenti principi:

- I percorsi di sviluppo professionale, le opportunità di promozione e l'accesso alla formazione sono rivolti a tutte le persone, indipendentemente dal genere.
- L'attribuzione di incarichi, responsabilità e posizioni manageriali avviene secondo criteri di competenza e merito, favorendo una presenza equilibrata dei generi e rimuovendo gli ostacoli alla crescita professionale delle donne.
- I criteri di valutazione delle prestazioni e di avanzamento professionale sono definiti e comunicati in modo trasparente, affinché le persone possano conoscere le condizioni di accesso alle opportunità di crescita.
- La formazione sostiene lo sviluppo delle competenze e la consapevolezza sui temi della parità di genere, contribuendo a contrastare pregiudizi e stereotipi e a favorire l'accesso delle donne ai ruoli di responsabilità.
- La fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali e delle misure di conciliazione vita-lavoro non costituisce motivo di penalizzazione nei percorsi di carriera, nelle valutazioni professionali e nell'accesso alle opportunità.
- La Società monitora, attraverso gli indicatori applicabili, la partecipazione alla formazione, le promozioni, la presenza nei diversi livelli organizzativi e il turnover, distinguendo i dati per genere, per individuare eventuali disparità e definire azioni di miglioramento.
- Le decisioni relative alla cessazione dei rapporti di lavoro sono assunte nel rispetto della normativa vigente e dei CCNL applicabili, sulla base di criteri pertinenti, documentabili e non discriminatori.

EQUITÀ REMUNERATIVA

CONSEDIN S.p.A. – Società Benefit si impegna ad assicurare l'equità remunerativa durante l'intero rapporto di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e dei CCNL applicabili, perseguendo la parità di trattamento economico per lavori uguali o di pari valore, indipendentemente dal genere.

Tale impegno riguarda la retribuzione fissa e variabile, i premi, i benefit e ogni altra componente del trattamento economico.

A tal fine, la Società adotta i seguenti principi:

Consedin S.p.A. – Società Benefit

- L'inquadramento e la retribuzione sono determinati sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, considerando le mansioni, le competenze, le responsabilità e le condizioni di svolgimento del lavoro.
- Le decisioni relative agli incrementi retributivi, ai premi e ai benefit si basano su criteri definiti, documentati e non discriminatori, coerenti con le finalità di ciascun riconoscimento.
- I criteri di determinazione delle retribuzioni e di assegnazione dei premi e dei benefit sono resi conoscibili al personale attraverso le modalità aziendali previste, nel rispetto della riservatezza dei dati personali e retributivi individuali.
- La Società monitora periodicamente le retribuzioni e le relative componenti, attraverso gli indicatori applicabili e il confronto tra posizioni comparabili, per individuare eventuali differenze legate al genere non giustificate da criteri oggettivi.
- Qualora siano rilevate disparità non giustificate, la Società ne analizza le cause e definisce le azioni correttive, le responsabilità e i tempi di attuazione, verificandone l'efficacia.
- La fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali non determina trattamenti discriminatori nell'attribuzione degli incrementi retributivi, dei premi e dei benefit, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina contrattuale applicabile.
- Ogni persona può segnalare eventuali disparità attraverso i canali aziendali previsti, con tutela della riservatezza e senza subire ritorsioni.

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

CONSEDIN S.p.A. – Società Benefit si impegna a sostenere la maternità, la paternità e la condivisione delle responsabilità di cura, nel rispetto della normativa vigente e dei CCNL applicabili, affinché la genitorialità non costituisca un ostacolo alla partecipazione alla vita lavorativa e alla crescita professionale.

A tal fine, la Società adotta i seguenti principi:

- Il personale è informato sui congedi, sui permessi e sulle tutele previste per la maternità, la paternità e la genitorialità, nonché sulle misure di sostegno disponibili nell'organizzazione.
- La maternità è tutelata durante la gravidanza e nelle fasi successive alla nascita, assicurando il rispetto delle misure di protezione della salute e della sicurezza e favorendo la continuità del percorso professionale.
- La fruizione dei congedi di paternità è promossa attraverso attività di informazione e sensibilizzazione, favorendo il pieno esercizio dei diritti previsti e una maggiore condivisione delle responsabilità familiari.
- Prima dell'assenza per congedo, sono concordate modalità di gestione delle attività e del passaggio di consegne, tenendo conto delle esigenze della persona e dell'organizzazione.
- Durante il congedo, eventuali comunicazioni di aggiornamento professionale sono concordate con la persona interessata, nel rispetto della sua volontà e senza richiedere prestazioni lavorative.
- Il rientro è accompagnato da iniziative di reinserimento e, ove necessario, di aggiornamento e formazione, per agevolare la ripresa delle attività e la conoscenza degli eventuali cambiamenti intervenuti.
- L'esperienza della genitorialità e la fruizione dei relativi congedi non costituiscono motivo di discriminazione o penalizzazione nell'assegnazione degli incarichi, nell'accesso alla formazione e nei percorsi di crescita professionale.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

CONSEDIN S.p.A. – Società Benefit promuove la conciliazione tra vita personale e lavorativa, riconoscendone il contributo al benessere delle persone e alla qualità del lavoro. Le misure adottate sono rivolte a tutto il personale, indipendentemente dal genere, nel rispetto della normativa vigente, dei CCNL applicabili e delle disposizioni aziendali.

A tal fine, la Società adotta i seguenti principi:

- Favorire l'accesso alle misure di conciliazione attraverso criteri trasparenti e non discriminatori, tenendo conto delle esigenze personali e familiari, delle caratteristiche delle mansioni e delle necessità organizzative.
- Prevedere, secondo le modalità definite dalle disposizioni e dagli accordi applicabili, strumenti quali il part time, la flessibilità degli orari e il lavoro agile, assicurando una valutazione equa delle richieste.
- Informare il personale sulle misure disponibili e sulle modalità per richiederle e utilizzarle.
- Organizzare le riunioni tenendo conto degli orari di lavoro, anche del personale a tempo parziale, favorendo la partecipazione e il rispetto dei tempi di vita e di lavoro.
- Consentire, ove compatibile con le attività svolte, la partecipazione alle riunioni anche attraverso collegamenti telematici, per agevolare il coinvolgimento delle persone che lavorano a distanza.
- Assicurare che l'utilizzo delle misure di conciliazione non costituisca motivo di discriminazione o penalizzazione nell'accesso alla formazione, nell'assegnazione degli incarichi e nei percorsi di crescita professionale.
- Raccogliere e valutare le esigenze e i riscontri del personale per verificare l'efficacia delle misure adottate e individuare opportunità di miglioramento.

PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE

CONSEDIN S.p.A. – Società Benefit non tollera alcuna forma di abuso, molestia, molestia sessuale o discriminazione e si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità delle persone. Tale impegno riguarda anche i comportamenti nelle comunicazioni digitali e nelle attività connesse al lavoro svolte fuori dalle sedi aziendali.

A tal fine, la Società adotta i seguenti principi:

- Individuare e valutare i rischi di abusi e molestie connessi alle attività lavorative e pianificare misure di prevenzione adeguate.
- Promuovere comportamenti e linguaggi rispettosi, contrastando stereotipi, espressioni sessiste e condotte lesive della dignità delle persone.
- Realizzare attività di formazione e sensibilizzazione per il personale, compresi i responsabili e il management, per riconoscere e prevenire abusi e molestie e conoscere le modalità di segnalazione.
- Rendere disponibili e comunicare canali per la segnalazione di comportamenti sospetti o episodi verificatisi, anche in forma anonima, secondo le modalità definite dalla procedura aziendale.
- Gestire le segnalazioni con tempestività, imparzialità e riservatezza, proteggendo i dati e l'identità delle persone coinvolte e assicurando che siano esaminate da soggetti competenti, privi di conflitti di interesse.
- Tutelare da ritorsioni e trattamenti sfavorevoli le persone che effettuano segnalazioni in buona fede e quelle che collaborano alla loro verifica.
- Accertare i fatti nel rispetto dei diritti delle persone coinvolte e, quando siano riscontrati abusi o molestie, adottare misure di protezione e interventi correttivi adeguati, nonché gli eventuali provvedimenti previsti dalla normativa vigente e dai CCNL applicabili.
- Verificare l'efficacia delle misure adottate e utilizzare gli esiti delle analisi per migliorare la prevenzione, nel rispetto della riservatezza.

DIFFUSIONE, FORMAZIONE E RIESAME

L'Alta Direzione si impegna ad assicurare la conoscenza e l'applicazione della presente Politica attraverso:

- La comunicazione e la diffusione a tutto il personale e alle parti interessate, mediante modalità adeguate ai destinatari.
- La pubblicazione della versione vigente sul sito aziendale.
- Attività di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere, sulla prevenzione di discriminazioni e stereotipi e sugli impegni adottati dalla Società, rivolte al personale, compresi il management e le persone che ricoprono ruoli di responsabilità.

L'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, riesamina la presente Politica almeno annualmente e ogniqualvolta intervengano cambiamenti significativi che possano incidere sulla sua adeguatezza.

Il riesame tiene conto dell'evoluzione del contesto aziendale e dei requisiti applicabili, dei risultati degli indicatori e degli obiettivi del Piano Strategico, degli esiti degli audit, delle segnalazioni e dei riscontri delle parti interessate, nonché dell'efficacia delle azioni di miglioramento intraprese.

Gli esiti del riesame e la decisione di confermare o aggiornare la Politica sono documentati. Le eventuali modifiche sono approvate dall'Alta Direzione e comunicate ai destinatari interessati, assicurando la disponibilità della versione vigente.

Roma, 14.10.2026

L'Alta Direzione
(Amministratore Unico
Giovanni Caron)