

Compliance PdR 125

Politica Pari Opportunità

Pari Opportunità: impegni ed azioni

La nostra Società garantisce **pari dignità e pari opportunità** per tutti i dipendenti, le dipendenti, i collaborati e le collaboratrici nell'ambito di un rapporto di lavoro trasparente e appagante. Essendo una cooperativa a mutualità prevalente il nostro scopo principale, descritto anche nello Statuto, è ottenere continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, morali, sociali e professionali negli ambiti dello spettacolo, della cultura, della conoscenza e del tempo libero.

A prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale. Questo perché **crediamo** che diversità e pluralità siano la fonte di idee e innovazione per una società sostenibile.

La tutela di dipendenti, soci e socie è alla base del nostro sistema di valori, senza alcuna discriminazione o differenza di trattamento e comportamento.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra Cooperativa possa ispirare altre realtà del settore per applicare gli stessi principi che ci contraddistinguono.

Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all'interno della Cooperativa, poiché crediamo che, attraverso la parità di genere, si siano già creati team collaborativi e performanti che forniscono idee e risultati rivoluzionari e sviluppano soluzioni innovative e culturalmente rilevanti, e vogliamo portare questo modo di lavorare all'interno dell'intero settore culturale e creativo.

In tal senso, vogliamo procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare e sostenere l'empowerment femminile nelle attività di business. Questo percorso è già stato avviato anni fa, soprattutto nei settori di responsabilità e direzione, ma vogliamo che diventi sistemico e si diffonda a tutte le categorie di lavoratori e lavoratrici, coinvolgendo anche soci e socie. Infatti, la grossa difficoltà del settore è rappresentata dai clienti e committenti che ancora non riconoscono sul campo la parità di genere in molte mansioni del settore culturale e di spettacolo.

Impegni

1. Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità;
2. Creare un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e sanzionare qualsiasi tipo di comportamento lesivo della diversità personale, sociale, politica e culturale;
3. Applicare specifiche procedure per la gestione del personale, finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, fino alla risoluzione del rapporto lavorativo;
4. Definire un sistema per il raggiungimento della parità di genere, con un progetto strategico basato sulle migliori prassi e che definisca obiettivi verificabili e con indicatori di prestazione, incluso l'empowerment femminile;
5. Progettare programmi di welfare aziendale che riconoscano il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità, per la cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

File: PdR125_PoliticaPariOpportunità
Approvata dal Consiglio di amministrazione.

Compliance PdR 125 Politica Pari Opportunità

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per la cooperativa in genere e possa aumentare, in futuro, le possibilità di lavoro per socie e soci.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

La Cooperativa, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce. Per questo motivo si è deciso d'inviare delle survey specifiche e di fare dei colloqui mirati, per poter verificare i gap presenti, misurarli e colmarli, soprattutto per individuare i settori maggiormente colpiti all'interno della Cooperativa, come ad esempio il settore tecnico. Tale sistema di azioni verrà meglio definito nella politica specifica sulla comunicazione, cui si rimanda.

La Cooperativa, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, la Cooperativa ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, sono stati associati degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico, elaborato di concerto tra l'Alta Direzione rappresentata dal Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Guida con l'ausilio dei responsabili delle singole aree e business unit interessate (vedasi organigramma aziendale).

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare, almeno annuale, per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro. Ci rendiamo conto che la parità di genere è un viaggio ancora lungo, soprattutto nel nostro settore, e ognuno di noi da oggi in poi contribuirà a preparare e guidare il cammino.

La Cooperativa, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022

File: PdR125_PoliticaPariOpportunità
Approvata dal Consiglio di amministrazione.

Compliance PdR 125

Politica Pari Opportunità

- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE SPECIFICHE

Si tratta di politiche più specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell’organizzazione.

Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, ricalcano i punti esposti al paragrafo precedente.

Queste politiche sono sviluppate con l’intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportate nel piano strategico, nell’allegato 1.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

1. Selezione ed assunzione (recruitment), è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
2. Gestione della carriera, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. Equità salariale punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. Genitorialità è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro mira a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
6. Prevenzione abusi e molestie è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all’interno dell’organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere.

1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

La Cooperativa si impegna ad assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l’individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l’importanza della meritocrazia:

- esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all’adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase (vedasi procedure Rapporto di lavoro amministrativi e Rapporto di lavoro non amministrativi). Inoltre, la Cooperativa non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

File: PdR125_PoliticaPariOpportunità
Approvata dal Consiglio di amministrazione.

Compliance PdR 125 Politica Pari Opportunità

La Società assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali Area HR e responsabile del settore nel quale verrà inserita la nuova risorsa, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sul linguaggio da utilizzare, evitando comportamenti o parole non rispettosi della diversità e della parità di genere.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA

Il sistema di gestione della carriera è strettamente connesso con il sistema di formazione e sviluppo delle competenze personali e professionali di ogni dipendente. Durante il rapporto di lavoro o di collaborazione, la Cooperativa promuove una formazione continua e specifica, basata sulle attitudini e le capacità di ogni persona, oltre che sulle sue richieste specifiche.

Nel corso del processo si promuove la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione e alla volontà di ogni singola persona. Ogni anno viene chiesto ai responsabili e alle responsabili di ufficio/area/business unit di compilare un profilo delle competenze dei propri collaboratori o di aggiornare quello già presente. Questo sistema garantisce la possibilità di usufruire di una mobilità interna, se necessario e/o richiesto, da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, in caso di apertura di nuove posizioni. Inoltre, questa profilazione viene fatta in due direzioni:

- personale amministrativo: consente di prevedere piani di formazioni specifica, avanzamento di carriera ed empowerment, basati sui risultati e sulle aspirazioni di ogni persona;
- soci e socie: la profilazione viene fatta dai PM di riferimento della mansione o da amministrativi che compilano le schede di ogni professionista per categoria. Questo ci consente di aumentare le possibilità di lavoro di socie e soci, potendo attivare la chiamata in caso di affidamento di servizi che contengano quella mansione. Per un approfondimento circa il lavoro in cooperativa per i soci si rimanda al Regolamento interno ex L. 142.

In ogni fase di questo processo l'area HR si impegna a verificare che ogni valutazione non presenti discriminazioni di genere e rende disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione di genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica e ad altri fenomeni quali, in via esemplificativa, mobilità, licenziamenti, prepensionamenti.

La Cooperativa si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management; ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere.

La Cooperativa promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

La Cooperativa si sforza, quindi, affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

La Cooperativa si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

Compliance PdR 125

Politica Pari Opportunità

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

3. EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere. La Cooperativa si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit. Premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere. Infatti, sono presenti degli accordi sindacali per i premi di risultato e per la detassazione dei premi stessi (anno 2022). Tale accordo è applicato a tutti e tutte, senza alcuna forma di discriminazione o differenza, e permette, inoltre, la trasformazione del premio all'interno della piattaforma Endered, che consente di acquistare voucher a prezzi vantaggiosi, anche per servizi familiari e collegati alla genitorialità.

4. GENITORIALITÀ, CURA

La Cooperativa intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento, nello specifico si rimanda a tutto il sistema di procedure, istruzioni operative, regolamenti e allegati, che consente un aggiornamento specifico, basato sulla mansione e sul ruolo, nel momento del rientro dal congedo, con una formazione specifica e ad hoc;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita, anche sottoforma di consulenza, soprattutto a socie e soci, che conoscono meno i propri diritti;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento, attuate attraverso colloqui singoli, anche a seguito della formazione specifica di cui al primo punto del presente elenco;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività di caregiver (vedasi piano strategico);
- È un diritto della lavoratrice o del lavoratore, al rientro dal congedo, chiede il part-time che sarà sempre concesso.

Compliance PdR 125 Politica Pari Opportunità

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La Cooperativa intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'adozione del part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- Il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Tali principi vengono applicati a tutto il personale, compatibilmente con la mansione contrattuale e operativa, e, laddove difficoltoso, per sezioni specifiche della mansione (come le prove dei concerti, l'attività preparatoria degli spettacoli, ecc). Per i concreti metodi di attuazione si rimanda al Piano Strategico.

7. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

La Cooperativa si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno della Società.

La presente politica costituisce un'estensione ed al contempo una specificazione dei principi contenuti nel DVR ed è profondamente legata ai valori chiave distintivi della Cooperativa. Inoltre, è stata predisposta una circolare informativa che viene condivisa con tutto il personale e tutti i collaboratori e le collaboratrici.

La presente politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede la Cooperativa impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo (Sistema Whistleblowing);
- individuare un referente per i fatti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare tra i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalla Convenzione 190;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- compiere una valutazione preventiva ed un monitoraggio/valutazione dei rischi avversi segnalati nell'ottica del rispetto della parità di genere, da riportare anche nel DVR;

Compliance PdR 125 Politica Pari Opportunità

Azioni, comunicazione e trasparenza

È definito e monitorato un **Piano Strategico** per l'attuazione della presente politica e degli **obiettivi** correlati, nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere; lo stato di avanzamento e i risultati sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI.

È costituito, a presidio di quanto espresso, un **Comitato Guida** per la parità di genere ai fini della efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.

La direzione ha individuato un suo Referente per il progetto ed ha definito: uno specifico programma per la gestione delle **segnalazioni** ed un **sistema sanzionatorio** per la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

La politica sulla parità di genere e le politiche collegate sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet. La Cooperativa dichiara in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e delle politiche collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nel Sistema di Gestione e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso.

La Politica per la parità di genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente alle Direzioni aziendali interessate ed al Comitato Guida, la definizione e il Riesame periodico degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori.

Il Consiglio di Amministrazione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

Nell'ambito del Sistema per la Parità di genere, la Direzione supervisiona e supporta le attività di concerto con Referente di progetto che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema.

Alla funzione HR sono attribuiti mezzi adeguati e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità. Alla Direzione spetta l'approvazione in via definitiva di ogni proposta delle HR, trattandosi di un servizio in *service*.

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con la nostra Società in ottica di trasparenza e collaborazione.

VERONA, 08/04/2024

File: PdR125_PoliticaPariOpportunità
Approvata dal Consiglio di amministrazione.

Compliance PdR 125
Politica Pari Opportunità
Firma Rappresentante della Direzione