

	PROCEDURA GOVERNANCE	M_PAR_GOV	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 1 A 3	

SOMMARIO

SOMMARIO	1
APPROVAZIONI	1
CAMPO DI APPLICAZIONE	1
RESPONSABILITÀ.....	1
SCOPO	1
OBIETTIVI.....	2
RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA.....	2
FASI DEL PROCESSO	3
DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA	3

APPROVAZIONI

Approvato da	Cognome e Nome	Funzione
	Roberta Fogli	Presidente
	Carla Carli	Direttore
	CDA	Consiglio di Amministrazione

CAMPO DI APPLICAZIONE

Le presenti procedure si applicano alle attività e i processi aziendali di Coop.va Sociale Girogirotondo, con l'obiettivo di garantire la parità di genere e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Le procedure sono applicabili a tutto il personale, indipendentemente dal livello gerarchico, dalla tipologia di contratto e dalla sede di lavoro.

L'azienda si impegna a rivedere e aggiornare periodicamente le procedure, al fine di garantire la loro efficacia e conformità alla norma UNI/PdR 125:2022.

RESPONSABILITÀ

I processi di Governance sono gestiti dalla Direzione aziendale in collaborazione con il Comitato Guida.

SCOPO

La Direzione con la presente procedura intende dare evidenza delle modalità con cui Coop.va Sociale Girogirotondo intende perseguire le proprie politiche ed essere fedele alle proprie procedure e obiettivi con definizione di aspetti economici (budget) a supporto delle attività da sviluppare sul tema della parità di genere, formazione, supporto ai lavoratori.

	PROCEDURA GOVERNANCE	M_PAR_GOV	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 2 A 3	

OBIETTIVI

- Monitoraggio a livello direzionale delle tematiche legate all'inclusione da effettuarsi per il tramite di un Comitato Guida quale strumento neutrale di mediazione tra la direzione e il personale lavoratore sulla tematica di genere
- Definizione di un budget per l'attuazione, l'organizzazione e lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione

RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA

La presente procedura, dal punto di vista normativo, fa riferimento agli articoli 25, 26, 27 del Codice delle pari opportunità

L'Art. 25, focalizza l'attenzione sul rischio inerente alla discriminazione diretta e indiretta:

- 1) La discriminazione **diretta**, in fase di selezione del personale, ha un effetto pregiudizievole verso le candidate e i candidati in ragione del loro sesso
- 2) La discriminazione **indiretta** invece, in fase di selezione, è ravvisabile in un comportamento "apparentemente neutro" che mette le candidate e i candidati in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso
- 2-bis) Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di **gravidanza**, nonché di **maternità** o **paternità**, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti».

L'Articolo 26 relativo alle "**Molestie e molestie sessuali**" considera come "discriminazioni" anche le molestie e cioè quei comportamenti indesiderati (anche di tipo sessuale), posti in essere nel processo di recruiting, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio.

L'Articolo 27 relativo ai "Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro secondo il quale

- **1) È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro**, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale
- 2) La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:
 - attraverso il riferimento allo **stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza**, nonché di **maternità o paternità**, anche adottive;
 - b) in modo indiretto, **attraverso meccanismi di preselezione** ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
- 3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di **orientamento**, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i **tirocini** formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

	PROCEDURA GOVERNANCE	M_PAR_GOV	
		REV	01
		DATA	28/03/2025
		PAG. 3 A 3	

- 4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per **mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva**.
- 5. Nei concorsi pubblici e nelle **forme di selezione** attuate, anche a mezzo di terzi, da **datori di lavoro privati** e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole **“dell'uno o dell'altro sesso”**, fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
- 6. **Non costituisce discriminazione** condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia **essenziale alla natura del lavoro o della prestazione**.

FASI DEL PROCESSO

Le fasi del processo identificano gli impegni e gli obiettivi periodici cui la Governance aziendale ha definito come istituzionali all'interno del proprio approccio e allo sviluppo dei temi inerenti la parità di genere:

- Nomina di un Comitato Guida con le modalità definite nella procedura di **M_PAR_COMIT_GUIDA**
- Procedure per la segnalazione e il monitoraggio delle situazioni di non inclusività
- Definizione con indicazione all'interno degli indicatori aziendali (M_PAR_IND) del budget che l'azienda annualmente è in grado di stanziare per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione (es. formazione, attività di comunicazione, ecc.)
- Analisi annuale del Piano Strategico
- Analisi annuale della Politica UNI-Pdr 125-2022
- Momenti formativi per tutti i soci sul ruolo di consigliere/a almeno due mesi prima il rinnovo delle cariche
- Apertura delle candidature al C.D.A. a tutti i soci e socie della Cooperativa con elezione del candidato che ha ottenuto maggior voti in assemblea

DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA

- M_PAR_COMIT_GUIDA - Nomina Comitato Guida
- M_PAR_INF_COMIT_GUIDA - Informativa Comitato Guida
- M_PAR_CAND_COMIT_GUIDA_ Modalità Candidatura Comitato Guida
- M_PAR_PIANO_STRAT - Piano Strategico
- M_PAR_POL - Politica UNI-Pdr 125-2022
- M_PAR_IND - Indicatori UNI Pdr 125-2022