

|   |                              |                 |            |
|---|------------------------------|-----------------|------------|
|  | <b>PROCEDURA GESTIONE HR</b> | <b>M_PAR_HR</b> |            |
|   |                              | REV             | 01         |
|   |                              | DATA            | 28/03/2025 |
|   |                              | PAG. 1 A 4      |            |

## 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 .....  | 4 |

## APPROVAZIONI

|                     | Cognome e Nome | Funzione                     |
|---------------------|----------------|------------------------------|
| <b>Approvato da</b> | 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 Gestione HR sono gestiti dalla Direzione aziendale in collaborazione con la Direzione del Personale e il Comitato Guida.

## SCOPO

Definire i processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni

|   |                              |                 |            |
|---|------------------------------|-----------------|------------|
|  | <b>PROCEDURA GESTIONE HR</b> | <b>M_PAR_HR</b> |            |
|   |                              | REV             | 01         |
|   |                              | DATA            | 28/03/2025 |
|   |                              | PAG. 2 A 4      |            |

## OBIETTIVI

- Analisi del Turnover in base al genere
- Monitoraggio (M\_PAR\_IND) relativo all'impegno dell'azienda di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership
- Accesso e successione a posizioni manageriali in linea con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere
- Protezione del posto di lavoro e garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità
- Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing

## 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**

|   |                              |                 |            |
|---|------------------------------|-----------------|------------|
|  | <b>PROCEDURA GESTIONE HR</b> | <b>M_PAR_HR</b> |            |
|   |                              | REV             | 01         |
|   |                              | DATA            | 28/03/2025 |
|   |                              | PAG. 3 A 4      |            |

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 esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

- 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

Per la definizione delle fasi, Coop.va Sociale Girogirotondo in relazione agli obiettivi sopra indicati esplicita di seguito le modalità con cui mantiene sotto controllo gli aspetti previsti dalla norma UNI / Pdr 125:2022

- Analisi del Turnover in base al genere
  - Il Turn Over viene monitorato all'interno del modulo M\_PAR\_IND ed è oggetto di aggiornamento annuale in occasione del Riesame della Direzione ISO 9001:2015 cui Coop. Sociale Girogirotondo è già certificata
- Monitoraggio (M\_PAR\_IND) relativo all'impegno dell'azienda di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership
  - Con la presente procedura Coop.va Sociale Girogirotondo si impegna ad erogare tutti i corsi di formazione senza pregiudizi rispetto al genere. Tutti hanno accesso alla formazione in relazione al proprio ambito lavorativo. I registri delle formazioni sono gestiti dai singoli Coordinatori di Area in conformità alla norma ISO 9001:2015 che prevedono ad aggiornare in relazione al personale formato. All'interno del modulo M\_PAR\_IND viene data ulteriore evidenza del numero di persone coinvolte nella formazione anche in base al genere
- Accesso e successione a posizioni manageriali in linea con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere
  - All'interno di Coop.va Sociale Girogirotondo per posizione manageriale si intendono:
    - Coordinatori di Area (potere di spesa secondo i budget previsti per i servizi, gestione del personale in collaborazione con la Direzione Risorse Umane, programmazione del servizio, verifica dell'operatività del personale coordinato, organizzazione della formazione, rapporti con l'utenza, rapporti con gli enti committenti, collaborazione nella progettazione delle gare di appalto
    - Consigliere C.D.A. (vedi procedura Governance)
- Protezione del posto di lavoro e garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità
- Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing

|   |                              |                   |            |
|---|------------------------------|-------------------|------------|
|  | <b>PROCEDURA GESTIONE HR</b> | <b>M_PAR_HR</b>   |            |
|   |                              | REV               | 01         |
|   |                              | DATA              | 28/03/2025 |
|   |                              | PAG. <b>4 A 4</b> |            |

- È stata definita la procedura M\_PAR\_ABUSI con tutte le modalità attuative e protezioni garantite al lavoratore in caso di abusi sul posto di lavoro

#### DOCUMENTAZIONE RICHIAMATA

- M\_PAR\_IND - Indicatori UNI Pdr 125-2022
- M\_PAR\_ABUSI\_ Procedura Individuazione e Prevenzione Abusi
- M\_PAR\_GOV\_ Procedura Governance
- M\_PAR\_AVANZ\_CARR - Avanzamento Carriera