

# POLITICA

- PER LA PARITA' DI GENERE
- PER LE PARI OPPORTUNITA'
- PER L'INCLUSIONE LAVORATIVA DI PERSONE SVANTAGGiate O CON DISABILITA'

**Savoia Flli**  
**Autospurghi** S.r.l.

*servizi ecologici all'avanguardia per il nostro futuro*



Aprile 2024

# CHE COSA DICE LA COSTITUZIONE ITALIANA



## Art. 3 COSTITUZIONE ITALIANA

- Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

## Art. 37, COMMA 1 COSTITUZIONE ITALIANA

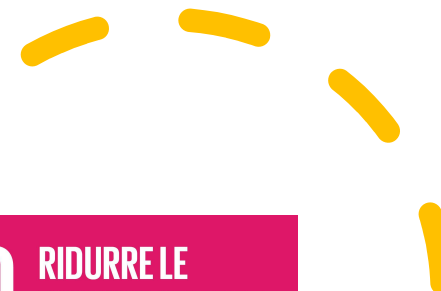
- La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

## Art. 48 COMMA 1 COSTITUZIONE ITALIANA

- Sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età

# AGENDA 2030

## Il nostro focus



## UNA POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITA'PERCHE'

**Educare una società all'uguaglianza significa educarla a fare tesoro della «diversità», cioè a rispettare l'altro in quanto persona, al di là dell'età, del sesso e della religione che professa. Ogni essere umano è diverso dall'altro e difendere questa specificità è un diritto, così come è un dovere rispettare la diversità degli altri.**



# Il nostro CODICE ETICO E DI CONDOTTA a proposito di

## ***...Equità ed eguaglianza***

In tutti i rapporti instaurati a vario titolo evitare e ripudiare ogni discriminazione rispettando e facilitando l'effettiva parità di opportunità e di condizioni di trattamento, indipendentemente dalla razza, sesso, paternità/maternità, religione, appartenenza politica, relazioni personali, nazionalità, estrazione sociale, salute, età, disabilità o altre caratteristiche personali, e, in particolare, non deve esercitare alcuna discriminazione diretta o indiretta per quanto concerne assunzioni, formazione, progressioni di carriera e promozioni, o violare i diritti connessi.

Al contempo favorire l'integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

# Il nostro CODICE ETICO E DI CONDOTTA a proposito di

## ***...Tutela della persona***

Operare nel pieno rispetto della Costituzione e del principio di Democrazia in essa sostenuto il cui fine primario è l'osservanza dei valori di libertà e uguaglianza come prioritari rispetto ad ogni altra esigenza sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, richiedendo l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Operare, nella misura delle proprie possibilità, per rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza tra i cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione del Paese.


Sostenere il principio che l'interdipendenza tra dignità dell'individuo e tutela del diritto al lavoro in tutte le sue forme ed effetti è basata sul diritto ad una retribuzione equa, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé stessi e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa, indipendentemente dal fatto di essere una lavoratrice o un lavoratore.

Tra i diritti nei rapporti etico-sociali, economici e politici, in linea con la Costituzione, promuovere il diritto alla salute, all'istruzione, a manifestare in sciopero, al risparmio privato e alla libera imprenditoria economica.

Garantire che né il lavoro forzato, né il lavoro minorile siano utilizzati nell'organizzazione o nella sua catena di valore rivolta anche a parti interessate dirette su cui è maggiore la capacità di influire.

# PERCHE' UNA PARITA' DI GENERE

La parità di genere è motore di crescita economica e di sviluppo. Poiché la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica.



La partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e politiche comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni







## Ostacoli

---

- **Retribuzioni e carriere.** Le donne sono penalizzate nella retribuzione e nei percorsi di crescita professionale, occupano livelli professionali inferiori e in settori meno remunerativi.
- **Genitorialità e cura della famiglia.** Nonostante la puntuale e completa tutela legislativa presente nel Paese, la genitorialità è ancora elemento scoraggiante per l'occupazione femminile, poiché ad essa le organizzazioni attribuiscono un costo elevato e asimmetrico rispetto a quello legato alla paternità. Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni attribuiscono alle madri mediamente un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia e della casa (evidenza provata dai dati) e quindi preferiscono assumere e promuovere uomini a cui non attribuiscono tali carichi.
- **Bias gestionali e processi di gestione.** I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere. Anche i processi di selezione non sono neutri: si tende a selezionare profili candidati non sulla base del merito e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche. In altri termini, la presenza dei bias è molto costosa. Rimuovere i bias è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. Gestire i processi aziendali diventerà più efficiente.

## L'organizzazione si impegna a:

- Rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza
- Garantire che il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne
- Favorire l'occupazione femminile, specie quella delle giovani donne e quella qualificata
- Recepire i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento
- Garantire pari opportunità di carriera, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.
- Superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare
- Integrare i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità negli obiettivi aziendali
- Integrare il Sistema di gestione con i principi della certificazione sulla parità di genere misurando gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI rendendone conto nei documenti ufficiali: riesame della direzione, bilancio sociale



# Attuare un sistema di gestione per la parità di genere



L'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, volta a promuovere la parità di genere nelle aziende italiane, coinvolge in particolare l'attivazione delle seguenti aree:

- crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- gestione integrata dei processi aziendali

## IL PIANO STRATEGICO

La realizzazione di un sistema di gestione per l'inclusione, le pari opportunità e la parità di genere è attuabile attraverso un piano strategico che definisca per ogni tema identificato dalla politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.



---

Il nostro piano strategico è basato sui seguenti principi che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa delle pari opportunità della parità di genere:

1. Inclusione sin dalla fase di selezione
2. Governance attenta alle diversità
3. Gestione di processi HR
4. Opportunità e piani di crescita
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
7. Comunicazione, sensibilizzazione e attenzione alle esigenze di tutti i lavoratori indistintamente



## I NOSTRI OBIETTIVI

- SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)
- GESTIONE DELLA CARRIERA
- EQUITÀ SALARIALE
- GENITORIALITÀ, CURA
- CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)
- ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO



Agire per  
raggiungere  
gli obiettivi



Attuare il piano strategico attraverso  
azioni concrete e misurabili,  
supportate e integrate all'interno dei  
processi aziendali

<b>SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)</b>	<b>Resp.</b>	<b>Entro il</b>
Applicazione di specifica procedura contenente indicazioni al personale incaricato atte a prevenire la disparità di genere, a contrastare i bias cognitivi e valutativi in fase di selezione dei CV e di nuovo personale	<b>Area gestione personale</b>	Continuativo
Applicazione di specifica procedura contenente indicazioni sul divieto, durante i colloqui di lavoro ad effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura	<b>Area gestione personale</b>	Continuativo
Assegnazione di mansione neutre rispetto al genere e ai requisiti minimi di competenza previsti in ingresso	<b>Datore di lavoro</b>	Continuativo



<b>GESTIONE DELLA CARRIERA</b>	<b>Resp.</b>	<b>Periodicità</b>
Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff	<b>DIR</b>	<b>Continuativo</b>
Trasparenza e disponibilità di dati relativi allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, dei licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta	<b>AMM</b>	<b>Ogni anno</b>
Offrire opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali a tutto il personale senza distinzione	<b>DIR</b>	<b>Continuativo</b>

## **EQUITÀ SALARIALE**

	<b>Resp.</b>	<b>Periodicità</b>
Distribuzione di questionario anonimo con domande mirate a verificare eventuali disparità (retributive, di genere o simili), elementi di insoddisfazione del personale, per intercettare aree di miglioramento o criticità per cui implementare azioni adeguate	<b>DIR</b>	Ogni anno
Applicazione di premio aziendale come da accordo siglato con i sindacati secondo un sistema premiante trasparente e che esclude qualsiasi disparità o discriminazione rispetto ai parametri stipulati	<b>DIR</b>	Ogni anno
Informare il personale di nuovo inserimento sulle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare secondo l'accordo sindacale in essere	<b>DIR</b>	Ad ogni inserimento
Mantenere attivo un programma di welfare in modo che comprenda le esigenze delle persone di ogni genere ed età, condiviso con trasparenza fra collaboratori storici e di nuovo inserimento	<b>DIR</b>	Continuativo

**GENITORIALITÀ, CURA****RESP.****Periodicità**

Predisporre programmi di formazione e/o una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti in caso di re-inserimento a seguito di congedi di maternità o di paternità

**DIR**

Ad ogni congedo

Applicazione di specifica procedura contenente indicazioni sulla gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo) e di congedo parentale

**DIR**

Ad ogni maternità o congedo parentale

Favorire iniziative specifiche e flessibilità di orario, per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver

**DIR**

Continuativo

**CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

**Resp.**

**Periodicità**

Prendere in carico eventuali richieste di lavoro part time e flessibilità di orario nel rispetto delle reciproche esigenze tra colleghi valutando tutte le possibilità a favore del singolo collaboratore e contestualmente della squadra di lavoro

**DIR**

Su richiesta

Garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e in modo che possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

**DIR/RSGI**

Ad ogni riunione

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

**Resp.**

**Periodicità**

Sensibilizzare tutto il personale riproponendo periodicamente i contenuti della Politica, della Politica sulla parità di genere e del Codice Etico e di condotta per mantenere alta l'attenzione sulla responsabilità sociale, sulla parità di genere, sulla prevenzione e gestione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) e promuovendo una comunicazione il più possibile gentile e neutrale

**DIR**

Ogni anno