



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

ID Documento: Mod.6.1

Titolo Documento: CORPO VIGILI NOTTURNI SRL – Politica per la Parità di Genere

Responsabile dell'aggiornamento del presente documento: Comitato Parità di Genere

Versione: Definitiva

Data: 30 ottobre 2024

Validazione: Consiglio di amministrazione



POLITICA – PARITÀ DI GENERE

Mod. 6.1

Rv.0 del 30/10/2023

Sommario

MISSION E VISIONE STRATEGICA.....	3
IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE	3
I PRINCIPI ISPIRATORI.....	3
L’IMPEGNO DELLA DIREZIONE	4
POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE	5
MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....	8
DIFFUSIONE DELLA POLITICA	8



MISSION E VISIONE STRATEGICA

La nostra missione è proteggerti giorno e notte, contro rischi e pericoli che possono minacciare la tua famiglia, la tua casa e la tua attività.

Affidati alla nostra serietà, preparazione e tecnologia all'avanguardia.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, CVN ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per la CVN rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della CVN, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la CVN concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- favorire le condizioni di benessere lavorativo, contrastare gli stereotipi, prevenire e rimuovere il disagio psicologico, la violenza morale e psichica e il mobbing, con conseguente protezione e sostegno alle vittime;
- attuare le politiche di pari opportunità in tutte le occasioni, comprese quelle relative alla formazione e alla crescita professionale, assicurando le opportunità di carriera e i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale;
- adottare forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, iniziative di gestione delle diversità e su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;

	<p>POLITICA – PARITÀ DI GENERE</p>
<p>Mod. 6.1</p>	<p>Rv.0 del 30/10/2023</p>

- contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l’uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale.

L’IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della CVN ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l’equità e l’inclusività.

CVN si impegna:

1. ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
2. a valorizzare le diversità in ogni ambito: formazione, valutazione delle performance e attribuzione dei sistemi premianti, erogazione dei servizi, ecc.;
3. a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orario di lavoro flessibile) tali da favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata;
4. ad assicurare pari opportunità di crescita verticale ed orizzontale, individuando percorsi di sviluppo e carriera indirizzati sul merito;
5. a garantire la tutela della genitorialità anche con azioni informative sul tema dei congedi e dei permessi, nonché supporto al rientro dai congedi di lungo periodo;
6. a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell’empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
7. ad informare sulle politiche retributive adottate con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare e offrire un programma di welfare che tenga conto delle esigenze delle persone di ogni genere ed età;
8. a promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l’empowerment femminile, impegnandosi a diffondere un’immagine positiva di donne e ragazze, ad utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ecc.;
9. a pianificare le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
10. a stanziare annualmente risorse finanziarie dedicate alle attività rivolte ad affermare la Parità di Genere;
11. a divulgare tra i propri stakeholder le informazioni relative alla gender parity;
12. a stimolare l’imprenditoria femminile e promuovere presso le aziende delle due Province l’adozione di adeguate politiche per ridurre il gender gap, incentivando il ricorso alla certificazione della Parità di Genere;
13. a promuovere e favorire un’equa rappresentanza dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni, eventi, anche di carattere tecnico - scientifico.

Per dare concretezza a tali azioni la CVN ha scelto di dotarsi di un “Piano strategico per la Parità di Genere”, aggiornato su base annuale, predisposto dal Comitato guida e monitorato dal/dalla Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere.



POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le policy per la Parità di Genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai seguenti temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nel dettaglio, gli impegni assunti dalla CVN di “Selezione ed assunzione” sono:

1. l’adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti per consentire la valutazione dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
2. il divieto di discriminazione e il riconoscimento della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, ai sensi del Decreto legislativo n. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni;
3. la flessibilità nella gestione delle risorse umane e l’ottimale distribuzione delle stesse, operata sulla base delle competenze e delle esigenze organizzative e nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro;
4. la partecipazione alle prove consentita anche alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto per le prove a causa dello stato di gravidanza o allattamento, prevedendo, ad esempio, lo svolgimento di prove asincrone ed in ogni caso la disponibilità di spazi appositi per consentire l’allattamento;
5. l’espletamento delle procedure concorsuali a cura di commissioni esaminatrici composte nel rispetto dell’art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni. Secondo l’articolo citato: “Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all’ articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all’arrotondamento all’unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all’unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5”;
6. l’invio dell’atto di nomina della commissione di concorso, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità della Regione Veneto, che dispone del potere di vigilanza sulla composizione delle Commissioni concorso;
7. l’indicazione nel bando, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, della percentuale di rappresentatività dei generi presenti nell’amministrazione, calcolata alla data del 31 dicembre dell’anno precedente, al fine di garantire l’equilibrio di genere. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza, in favore del genere meno rappresentato.

Gli impegni sul tema della “Gestione della carriera” sono i seguenti:

1. lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione delle professionalità dei dipendenti e delle dipendenti, garantendo a tutti pari opportunità, attraverso attività di formazione e processi diversi di



POLITICA – PARITÀ DI GENERE

Mod. 6.1

Rv.0 del 30/10/2023

apprendimento tesi a delineare, anche sul luogo di lavoro, percorsi di costante crescita professionale;

2. l'equiparazione, nella valutazione relativa al servizio prestato, delle assenze per maternità, per allattamento e per paternità al servizio effettivamente prestato;

3. la mancata considerazione, ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa, delle assenze relative a:

- congedo di maternità e paternità (ex astensione obbligatoria),
- terapie salvavita ed altre assimilabili,
- permessi legge 104/92;
- congedi per le donne vittime di violenza;
- permessi studio di 150 h/annue;
- 8 giorni annui per esami;

In tema di "Equità salariale" la CVN, in quanto Pubblica amministrazione, si impegna a rispettare le norme di legge e ad applicare i contratti collettivi di lavoro in vigore, che non prevedono nessuna differenza nel trattamento retributivo spettante ai dipendenti/alle dipendenti.

Per il tema "Genitorialità, cura" l'impegno viene assicurato consentendo l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità flessibile (smart working, part-time, flessibilità oraria) in via prioritaria di fronte alle seguenti condizioni:

1. cura di almeno un figlio minore di anni 14. Ulteriore priorità verrà data per chi ha figli di età inferiore

ai 6 anni. L'ordine di precedenza verrà fissato sulla base dell'età dei figli;

2. cura di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

3. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

4. situazione di disabilità psico-fisica o grave patologia in atto, debitamente documentate, tali da rendere il dipendente maggiormente esposto al contagio (es: stato di gravidanza).

È previsto inoltre l'istituto delle Ferie solidali che riconosce al personale dipendente la facoltà di formalizzare la propria volontà di cedere, per finalità solidaristiche e a titolo gratuito, uno o più giorni di ferie ai colleghi/alle colleghe che si trovino in una o più delle seguenti situazioni:

A. necessità di prestare assistenza ai figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;

B. necessità di prestare assistenza ai genitori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;

C. necessità di prestare assistenza al marito/moglie che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;

D. situazioni legate alle condizioni di salute del lavoratore in relazione al periodo di comparto.

Relativamente al tema della "Conciliazione dei tempi vita-lavoro" la CVN si impegna a consentire l'adesione al lavoro agile a tutto il personale camerale, al personale dirigente e di comparto, assunto a tempo indeterminato o determinato, sia esso a tempo pieno o parziale. Un'eventuale priorità di accesso è valutata sulla base della distanza tra l'abitazione del dipendente e le sedi camerali di CVN e per dipendenti che si avvalgono dei servizi di trasporto pubblico per raggiungere la sede lavorativa.

Si impegna altresì ad applicare l'istituto della Banca delle ore. Attraverso tale istituto, i lavoratori/le lavoratrici sono in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario confluite nella Banca delle ore. Tale Banca rappresenta un conto individuale in cui confluiscono, su richiesta del dipendente/della dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo solare di 30 ore. Le ore accantonate possono essere

	<p>POLITICA – PARITÀ DI GENERE</p>
<p>Mod. 6.1</p>	<p>Rv.0 del 30/10/2023</p>

richieste da ciascun lavoratore/da ciascuna lavoratrice o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, previo consenso del/la responsabile sulla compatibilità con l'attività dell'Ufficio.

Un ulteriore impegno dell'Ente è fissato in ordine alla flessibilità negli orari di ingresso e termine della giornata lavorativa.

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il/la dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Nella definizione di tale tipologia di orario, sono state conciliate sia le esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia le esigenze del personale, per una migliore gestione degli impegni familiari e personali (es.: accompagnamento dei figli a scuola, spostamenti con mezzi pubblici, altre necessità personali).

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i/le dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

Altro istituto in uso è il Part-time, con la possibilità di aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, rispetto alle percentuali già fissate dal contratto nazionale.

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, è possibile altresì elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo.

Le gravi situazioni familiari sono state individuate a favore del personale che:

- debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, un'inabilità, anche temporanea, superiore al 30%;
- ai genitori monoparentali.

Per ciò che riguarda il tema delle "Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro" la CVN, mediante l'adozione di apposite misure riportate nel Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro, si impegna:

- ad individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e a preparare un Piano per la prevenzione e gestione del rischio;
- a fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza/prevaricazione;
- a realizzare indagini periodiche per rintracciare esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- a valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia;
- ad assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- a perseguire comportamenti prevaricatori o persecutori accertati, applicando le norme vigenti;



POLITICA – PARITÀ DI GENERE

Mod. 6.1

Rv.0 del 30/10/2023

- a promuovere il benessere organizzativo;
- a dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonima di ogni forma di violenza;
- a fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.

Quelli elencati costituiscono gli impegni minimi della CVN nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile. A tali misure si aggiungono gli interventi inseriti annualmente nel Piano Strategico per la parità di genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Il Presidente del Comitato Guida Segretario Generale

Dott. Romano Tiozzo Il comitato di parità di genere si impegna allo sviluppo e controllo di un piano strategico sui temi di parità di genere che definisca gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza gli obiettivi, le azioni per raggiungere la parità di genere e percorsi formativi in termini di parità di genere.

Le segnalazioni possono essere effettuate comitatoguida@corpovigilinotturni.it

Udine, il 30/10/2024

Firma
Corpo Vigili Notturni Srl
Amministratore Delegato
Francesco Gigliotti