

**COOP NONCELLO** è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato UNI ISO 30415 - UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della norma UNI ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull' imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

**COOP NONCELLO** favorisce la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

**Retribuzioni e carriere.** La diversità di genere non deve dare luogo a diversità di trattamento nelle retribuzioni e nella gestione delle carriere. **COOP NONCELLO** tiene sotto controllo questi importanti aspetti attraverso il rispetto delle indicazioni dei CCNL, indipendentemente dalle caratteristiche di genere. A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere. I nostri processi di selezione vengono svolti da una "commissione" mista uomo/donna per limitare quanto più possibile comportamenti discriminatori impliciti e non voluti. Attraverso la procedura di gestione vengono tenute sotto controllo le modalità di selezione, inserimento e controllo del personale durante la permanenza nella nostra azienda.

**Genitorialità e cura della famiglia.** **COOP NONCELLO** si impegna a non creare alcun ostacolo alla genitorialità, sostenendo sia la maternità sia la paternità attraverso attività pensate per rispondere alle esigenze di chi, in virtù del proprio ruolo di genitore, deve conciliare il lavoro con nuove necessità personali e familiari. Tale impegno si concretizza nei seguenti principi:

- Maternità e paternità vengono supportate tramite programmi di formazione, informazione e reinserimento lavorativo.
- La maternità è tutelata e accompagnata prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità viene incoraggiato affinché tutti i potenziali beneficiari lo utilizzino per l'intero periodo previsto dalla legge.
- Il rientro dal congedo è agevolato tramite specifiche iniziative di orientamento e ri-orientamento.
- L'organizzazione svolge un ruolo attivo nel supportare le attività di caregiving, incluse quelle legate alla cura del nascituro/a.

Il sostegno ai genitori è ampliato tramite servizi dedicati ai bambini, come voucher per attività sportive.

**Tendenze (bias) gestionali e processi di gestione.** I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere. L'esistenza di *tendenze* esplicite ma anche implicite all'interno delle organizzazioni è stata misurata da un'ampia letteratura economica. In altri termini, la presenza dei *bias* è costosa. Rimuovere i *bias* è estremamente difficile.

**Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)** **COOP NONCELLO** si impegna a offrire al personale la possibilità di gestire al meglio il proprio tempo, conciliando vita privata e lavoro attraverso un equilibrio che tenga conto sia degli obiettivi aziendali sia del benessere psicofisico delle persone, favorito da una maggiore libertà di autodeterminazione.

Le misure di work-life balance sono rivolte a tutto il personale, indipendentemente dal genere.

**COOP NONCELLO** prevede forme di part-time, flessibilità oraria e modalità di lavoro da remoto (smart working).

I principi che guidano le nostre politiche di conciliazione vita-lavoro sono:

assicurare meccanismi di tutela del posto di lavoro e la continuità del livello retributivo nel periodo post-maternità e in relazione alle politiche di congedo parentale;

favorire percorsi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (come maternità, paternità o malattia);

consolidare e mantenere politiche di work-life balance e di flessibilità lavorativa;

A livello di **comunicazione** (attività di marketing e pubblicità) **COOP NONCELLO** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La direzione di **COOP NONCELLO**, in relazione alla dimensione aziendale, ha nominato un **COMITATO GUIDA** per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione di questa politica per la parità di genere (generale e correlate). Il comitato guida, in base alle dimensioni dell'organizzazione, è composto da presidente e dal responsabile del personale.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di **COOP NONCELLO** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

Ogni anno in modo trasparente vengono pubblicate sulla pagina del ns. sito le informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nel ns. sito web.

ROVEREDO IN PIANO 31/03/2023

