POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE PER LE AZIENDE DEL SISTEMA CONFARTIGIANATO IMPRESE PADOVA

1. GENERALITA'

Il SISTEMA CONFARTIGIANATO IMPRESE di PADOVA (d'ora in poi "Confartigianato Padova") comprende le aziende: Confartigianato Imprese Padova, Confartigianato Imprese Padova Servizi Spa, Confartigianato Imprese Padova Formazione Srl e Confartigianato Imprese Padova Immobiliare Srl.
In Confartigianato Padova riconosciamo il valore delle Persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane in grado di assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutti I collaboratori presenti nelle diverse aziende.
Riteniamo che debba essere raggiunto un equilibrio in tutti i livelli aziendali e che sia necessario definire una serie di prassi virtuose che favoriscano l'apporto di contributi da parte di entrambi i generi, i quali saranno poi equamente valutati nei processi decisionali interni dell'azienda.
Creare una cultura di parità di genere in Confartigianato Padova è alla base della strategia di valorizzazione del capitale umano, fondamentale per garantire una prestazione eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.
La presente politica è rivolta al Personale di Confartigianato Padova ed è condivisa con tutte le persone coinvolte, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.
Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone, nonché nelle attività di comunicazione interna ed esterna e nella modalità di erogazione dei nostri servizi.

2. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI PARITA' E DELLE POLITICHE COLLEGATE

2.1 MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI PARITA' DI GENERE

Sistema annuale di valutazione della prestazione

Il sistema di valutazione della prestazione in materia di parità di genere incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi che il Sistema Confartigianato Padova si propone di raggiungere e dei miglioramenti costanti che intende perseguire.
Nel corso del processo di valutazione, ogni azienda del Sistema si impegna a stilare il Piano Strategico che riporta i passaggi fondamentali e i dati rilevanti che riguardano la parità di genere.
Le rispettive Direzioni delle aziende che compongono il Sistema Confartigianato Padova si impegnano a diffondere la cultura della parità di genere all'interno e all'esterno del Sistema e si ritengono coinvolti in decisioni che riguardano la parità ad ogni livello affinché la stessa sia rispettata e incrementata con azioni di miglioramento costanti.

Misurazione DEGLI INDICATORI DI PRESTAZIONE (KPI)

Confartigianato Padova adotta un sistema integrato di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata.
Le aziende del Sistema si impegnano ad attuare e monitorare una serie di indicatori di prestazione pertinenti, percorribili e confrontabili, al fine di misurare il proprio livello di maturità nell'ambito della parità di genere.

In particolare, ogni azienda del Sistema ha provveduto a definire tali indicatori tenendo conto delle aree indicate dalla normativa sulla parità di genere (UNI/PdR 125:2022) che sono le seguenti:
1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Confartigianato Padova garantisce l'aggiornamento annuale di tali indicatori.

↳ Budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione

Come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022, viene fissato un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione. Questa somma di denaro verrà definita annualmente nell'apposita sezione del Piano Strategico e servirà in maniera specifica per attività quali:
- formazione e sviluppo delle competenze dei membri del Comitato Guida che rappresentano i lavoratori durante gli incontri semestrali;
- formazione dei vertici aziendali;
- organizzazione di eventi e/o attività di informazione per tutto il personale aziendale;
- creazione di contenuti digitali e non, per la promozione delle attività di comunicazione interna;
- sviluppo di metodi innovativi per la segnalazione sicura, immediata ed anonima, di eventi di discriminazione legati al genere.

Le spese sostenute per favorire il miglioramento dell'organizzazione in termini di inclusione e parità di genere vengono regolarmente rendicontate dall'Ufficio Amministrazione di ogni azienda di Confartigianato Padova. Ogni anno il budget da dedicare queste attività sarà oggetto di revisione da parte del Comitato Guida, che in base alle attività proposte e a eventuali cambiamenti nella struttura aziendale, valuterà le possibilità di aumentarlo o diminuirlo.

2.2 POLITICHE COLLEGATE

↳ Gestione del personale e delle carriere

A - Processo di Selezione e Assunzione

Confartigianato Padova si impegna a perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

B - Formazione, sviluppo professionale

Confartigianato Padova si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutto il Personale volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione.
Infine, Confartigianato Padova si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative, le riunioni e i percorsi formativi sia donne che uomini in base ai loro ruoli e funzioni.

C - Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Confartigianato Padova promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di pianificazione dei percorsi di crescita professionale e nella pianificazione dei piani di carriera avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. Confartigianato Padova si impegna quindi affinché donne e uomini, in egual misura siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi la lista dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

D - Definizione delle politiche retributive

La politica di remunerazione di Confartigianato Padova contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura

del Sistema, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.
Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso.
Confartigianato Padova si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutto il proprio Personale, indipendentemente dal genere.

E - Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

Le aziende del Sistema Confartigianato Padova si impegnano a migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro e della vita privata dei propri dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la propria azienda di riferimento durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.
Infine, Confartigianato Padova si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro informando i dipendenti sulla necessità di attuare comportamenti in linea con i principi e i valori espressi nel presente documento e della presenza di apposite procedure e di strumenti predisposti.

F -Conclusione del rapporto di lavoro

Il Sistema si è dotato di un processo chiaro e condiviso di colloquio di uscita per raccogliere informazioni e analizzarle con l'obiettivo di identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.

↳ Comunicazione interna ed esterna

Sia nella comunicazione interna al proprio Sistema di aziende - quindi rivolta ai propri collaboratori e alle proprie collaboratrici - che in quella esterna rivolta alle aziende associate e amministrate, Confartigianato Padova si impegna ad adottare uno stile di comunicazione orientato al pieno rispetto delle diversità di ogni tipo e si impegna, altresì a diffondere la cultura della parità contrastando ogni forma di discriminazione.

↳ Equa rappresentazione di genere nel corso di riunioni, eventi, convegni

Nel Sistema Confartigianato Padova sono molte le occasioni in cui vengono organizzati corsi di formazione, seminari, conferenze rivolte al Personale e alle aziende associate e amministrate. Gli organizzatori di tutti gli eventi si impegnano, su indicazione delle rispettive Direzioni aziendali, a invitare docenti ed esperti dei temi discussi in base alla competenza e prestando attenzione che il genere di appartenenza sia rispettato il più possibile.

Padova, 1 settembre 2025

CONFARTIGIANATO IMPRESE PADOVA
Il Presidente – Gianluca Dall'Aglio

CONFARTIGIANATO IMPRESE PADOVA SERVIZI S.P.A.
Il Presidente – Paolo Bettella

CONFARTIGIANATO IMPRESE PADOVA FORMAZIONE S.R.L.
Il Presidente – Davide Lunardi

CONFARTIGIANATO IMPRESE PADOVA IMMOBILIARE S.R.L.
Il Presidente – Raffaele Zordanazzo