

Consorzio La Città Essenziale

Documento conforme alla UNI/PdR 125:2022

• **1. Scopo e campo di applicazione**

La presente Politica di Parità di Genere definisce gli impegni del Consorzio La Città Essenziale per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, in coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022 e con i valori della cooperazione sociale.

La Politica si applica a:

- tutte le attività del Consorzio;
 - tutte le sedi, servizi e progettualità;
 - tutto il personale, indipendentemente da ruolo, inquadramento o tipologia contrattuale;
 - volontari, collaboratori e stakeholder rilevanti.
-

• **2. Contesto organizzativo**

Il Consorzio opera nel settore del Terzo Settore, promuovendo integrazione territoriale, inclusione sociale, sviluppo della cooperazione e creazione di opportunità per persone svantaggiate.

Nel rapporto con il territorio, l'organizzazione realizza attività di:

- divulgazione e formazione;
- partecipazione a tavoli territoriali;
- creazione di filiere trasparenti e tracciabili;
- sviluppo di nuovi modelli economici *profit for no profit*.

In questo contesto, la parità di genere è riconosciuta come valore strategico per la crescita sostenibile, lo sviluppo delle competenze e l'innovazione sociale.

• **3. Impegni dell'Alta Direzione**

L'Alta Direzione si impegna a:

1. **Definire, attuare e mantenere** un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022.
2. **Integrare il principio dell'equità di genere** in tutte le politiche organizzative e nei processi decisionali.
3. **Promuovere l'occupazione femminile** e rimuovere ostacoli alla piena partecipazione nel mondo del lavoro.
4. **Garantire pari opportunità di crescita professionale** a uomini e donne.

5. **Sostenere politiche di welfare** che valorizzino il lavoro di cura e favoriscano la conciliazione vita-lavoro.
6. **Monitorare i risultati** attraverso KPI conformi ai sei ambiti previsti dalla UNI/PdR 125:2022.
7. **Assegnare risorse, responsabilità e autorità adeguate** per il raggiungimento degli obiettivi.
8. **Prevenire ogni forma di discriminazione**, diretta o indiretta.

• **4. Principi della Politica di Parità di Genere**

Nel rispetto della Costituzione e dei principi cooperativi, il Consorzio si ispira ai seguenti principi:

- Uguaglianza formale e sostanziale tra uomini e donne (Art. 3 Cost.).
- Valorizzazione delle diversità come fattore di innovazione e crescita.
- Inclusione e pari dignità professionale.
- Prevenzione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro.
- Trasparenza dei processi decisionali e selettivi.
- Coinvolgimento attivo della comunità locale nella cultura dell'equità.

• **5. Obiettivi misurabili (KPI UNI/PdR 125:2022)**

Il Consorzio definisce e monitora indicatori di performance (KPI) nei seguenti ambiti:

1. Cultura e strategia

- Percentuale di iniziative formative sulla parità di genere.
- Grado di diffusione interna ed esterna della Politica.

2. Governance

- Presenza femminile negli organi decisionali.
- Partecipazione attiva al Comitato Guida Parità di Genere.

3. Processi HR

- Equità nei processi di selezione e assunzione.
- Percentuale di donne assunte rispetto alle candidature.

4. Crescita e inclusione

- Accesso equo alla formazione.
- Percentuale di donne coinvolte in percorsi di sviluppo professionale.

5. Equità salariale

- Valutazione del gender pay gap.

- Analisi annuale delle retribuzioni e dei percorsi di carriera.

6. Tutela della genitorialità e work-life balance

- Fruizione di congedi parentali da parte di uomini e donne.
- Adozione di misure flessibili per conciliazione vita-lavoro.

I risultati dei KPI sono rendicontati nei documenti del Sistema di Gestione e costituiscono base per il miglioramento continuo.

• 6. Ruoli e responsabilità

- **Alta Direzione:** definisce e approva la Politica, assegna risorse, valuta gli obiettivi.
- **Comitato Guida Parità di Genere:** composto dal Presidente e dal Direttore Amministrativo e Investimenti, ha il compito di monitorare l'applicazione della Politica, coordinare le azioni e garantire il miglioramento continuo.
- **Responsabile Parità di Genere:** figura designata con specifiche competenze organizzative e in materia di genere; coordina il sistema, monitora i KPI, supporta la Direzione.
- **Tutte le lavoratrici e i lavoratori:** contribuiscono al rispetto e alla realizzazione dei principi della Politica.

• 7. Comunicazione e sensibilizzazione

La Politica viene:

- comunicata a tutto il personale;
- diffusa alle parti interessate;
- pubblicata tramite strumenti interni ed esterni;
- oggetto di formazione dedicata, soprattutto per ruoli manageriali;
- integrata nei processi di onboarding.

• 8. Revisione e miglioramento continuo

La Politica di Parità di Genere viene:

- **revisionata almeno annualmente** o in occasione di cambiamenti significativi;
 - adeguata sulla base dei risultati dei KPI e degli esiti degli audit;
 - discussa nell'ambito del riesame della Direzione;
 - aggiornata per rispondere ai bisogni dell'organizzazione e del territorio.
-

- **9. Approvazione**

La presente Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio La Città Essenziale. È vincolante per tutta l'organizzazione.

Matera, ottobre 2025

Il Presidente

Giuseppe Bruno