

Il CONSORZIO C.S. Cooperazione e Solidarietà riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti nell'organizzazione.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Creare una cultura di parità di genere è la base per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente politica è rivolta a tutti i dipendenti e soci del CONSORZIO C.S. e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, cooperative socie, fornitori, committenti ed enti/istituzioni di riferimento, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà.

Questo documento integra il Codice Etico adottato dal 2011 e offre le linee guida da implementare per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. **Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)** – il CONSORZIO C.S. si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.
2. **Sistema annuale di valutazione della Performance** - il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide del consorzio. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.
3. **Formazione, sviluppo professionale e comunicazione** – il CONSORZIO C.S. si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli *unconscious bias* (pregiudizi) e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, il CONSORZIO C.S. si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.
4. **Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera** – il CONSORZIO C.S. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere

l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. Il CONSORZIO C.S. si impegna affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

5. **Definizione politiche retributive di breve e medio-lungo periodo.** - La politica di remunerazione del CONSORZIO C.S. contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico. 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, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.
6. **Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro** – il CONSORZIO C.S. si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. 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 l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
7. **Misurazione KPI** – il CONSORZIO C.S. adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. Vengono monitorati gli indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.

data 31/03/2023

Il Presidente  
