

	Politica per la Parità di Genere				Pag. 1 di 7
	DIR	1.10.2026	0	RQS	
	<i>approvazione</i>	<i>data</i>	<i>revisione</i>	<i>redazione</i>	

1. Scopo, campo di applicazione e riferimenti

Con questa Politica (rev. 0, ottobre 2026) la Direzione di SA Servizi Aziendali ("SA") formalizza il proprio impegno per la parità di genere, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità. Il documento costituisce la base del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022 ed è integrato con il Sistema di Gestione per la Qualità UNI EN ISO 9001 e con il Codice Etico.

1.1 Campo di applicazione.

La Politica si applica a tutto il personale di SA (dipendenti, collaboratori, docenti, consulenti, stagisti), a tutte le sedi e a tutti i processi: selezione, inserimento, formazione, carriera, retribuzione, organizzazione del lavoro e comunicazione. Ne sono informati anche clienti, allievi, fornitori e partner.

1.2 Riferimenti normativi

Art. 3 e 37 della Costituzione italiana

D.Lgs. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

L. 162/2021 sulla parità salariale e la certificazione della parità di genere

UNI/PdR 125:2022, Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e relative norme nazionali di recepimento

D.Lgs. 81/2008 (salute e sicurezza in ottica di genere) e D.Lgs. 151/2001 (tutela della maternità e paternità)

Convenzione ILO n. 190/2019 contro violenza e molestie nel mondo del lavoro

	Politica per la Parità di Genere				Pag. 2 di 7
	DIR	1.10.2026	0	RQS	
	approvazione	data	revisione	redazione	

2. Contesto e fotografia di genere

SA parte da una situazione favorevole: il personale è a maggioranza femminile e la Direzione è composta per il 50% da donne. L'obiettivo non è quindi "recuperare" una presenza femminile, ma consolidare l'equilibrio raggiunto, garantire equità retributiva e di carriera e prevenire il rischio opposto di segregazione di genere nei ruoli (ad esempio funzioni amministrative a prevalenza femminile e ruoli tecnici a prevalenza maschile).

Indicatore	Situazione attuale	Percentuale
Personale totale (dipendente)	N. 4 donne N. 1 uomini	75%
Direzione	N. 2 componenti	50% donne
Responsabili di funzione	N. 3 (direzione amm.va, U.T. e RGQ)	77 % donne
Consulenti tecnici (sicurezza, macchinari, DVR in genere, HACCP)	n. 3	25 % donne
Formatori	N. 4	20 % donne
Medicina del lavoro	N. 1	100 % donne
Part-time e lavoro agile	N. 4 donne N. 1 uomini	In relazione a effettive esigenze personali
Differenziale retributivo medio	—	% per livello o mansione

I dati vanno aggiornati almeno una volta l'anno e riportati nel Riesame della Direzione. Per un'organizzazione delle dimensioni di SA (micro o piccola impresa), la UNI/PdR 125 prevede un set ridotto di indicatori applicabili.

	Politica per la Parità di Genere				Pag. 3 di 7
	DIR	1.10.2026	0	RQS	
	<i>approvazione</i>	<i>data</i>	<i>revisione</i>	<i>redazione</i>	

3. Impegni della Direzione

La Direzione di SA si impegna a:

1. garantire pari opportunità di accesso, crescita e retribuzione a donne e uomini, a parità di competenze e responsabilità;
2. mantenere una composizione equilibrata della Direzione e dei ruoli di responsabilità;
3. contrastare stereotipi di genere nella comunicazione interna ed esterna, nei materiali didattici e nella promozione dei corsi;
4. tutelare la genitorialità e favorire la conciliazione vita-lavoro per tutte le persone, incoraggiando la condivisione dei carichi di cura anche da parte degli uomini;
5. prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, con tolleranza zero;
6. assegnare risorse adeguate (budget, tempo, competenze) al raggiungimento degli obiettivi;
7. misurare i risultati con indicatori oggettivi e migliorare continuamente;
8. promuovere la cultura della parità anche verso clienti e allievi, sfruttando il ruolo di SA come ente di formazione.

	Politica per la Parità di Genere				Pag. 4 di 7
	DIR	1.10.2026	0	RQS	
	<i>approvazione</i>	<i>data</i>	<i>revisione</i>	<i>redazione</i>	

4. Aree di intervento (UNI/PdR 125:2022)

La PdR 125 valuta l'organizzazione su sei aree, ciascuna con un peso; la certificazione richiede un punteggio complessivo minimo del 60%.

Area	Peso	Come la presidia SA
Cultura e strategia	15%	Politica approvata e diffusa, formazione di tutto il personale su parità e bias, linguaggio inclusivo in documenti e corsi
Governance	15%	Comitato Guida per la parità, budget dedicato, presenza femminile al 50% in Direzione da mantenere
Processi HR	10%	Selezione con criteri oggettivi e shortlist bilanciate, valutazioni neutre rispetto al genere, procedura contro le molestie
Opportunità di crescita e inclusione delle donne	20%	Pari accesso a formazione e promozioni, incoraggiamento delle donne verso ruoli tecnici (sicurezza, macchinari)
Equità remunerativa	20%	Analisi annuale delle retribuzioni per genere e livello, azioni correttive su differenze non giustificate
Tutela della genitorialità e conciliazione	20%	Flessibilità oraria, lavoro agile ove possibile, rientro accompagnato dopo i congedi, promozione del congedo di paternità

	Politica per la Parità di Genere				Pag. 5 di 7
	DIR	1.10.2026	0	RQS	
	<i>approvazione</i>	<i>data</i>	<i>revisione</i>	<i>redazione</i>	

5. Governance, ruoli e responsabilità

Ruolo	Responsabilità
Direzione	Approva Politica e Piano strategico, assegna risorse, conduce il riesame annuale
Comitato Guida per la parità di genere	Composto da almeno un membro della Direzione e dal Responsabile del Sistema di Gestione, con presenza equilibrata di genere; definisce obiettivi, monitora i KPI, propone azioni
Responsabile del Sistema di Gestione	Integra la parità nel Sistema ISO 9001, gestisce documenti, audit interni e non conformità
Referente per segnalazioni di molestie e discriminazioni	Riceve le segnalazioni in modo riservato e ne avvia la gestione
Tutto il personale	Rispetta la Politica, partecipa alla formazione, segnala comportamenti non conformi

Segnalazioni. Le segnalazioni di discriminazioni o molestie possono essere inviate al Referente o tramite i canali previsti dal Codice Etico. SA garantisce riservatezza, tutela da ritorsioni e una risposta entro tempi definiti dalla procedura.

	Politica per la Parità di Genere				Pag. 6 di 7
	DIR	1.10.2026	0	RQS	
	<i>approvazione</i>	<i>data</i>	<i>revisione</i>	<i>redazione</i>	

6. Piano strategico: obiettivi e KPI

Gli obiettivi partono dall'equilibrio già raggiunto e puntano a mantenerlo e renderlo misurabile. I valori target sono proposte da confermare con i dati reali.

Area	Obiettivo	KPI	Target
Governance	Mantenere l'equilibrio in Direzione	% donne in Direzione	≥ 40% e ≤ 60%
Crescita e inclusione	Equilibrio nei ruoli di responsabilità	% donne tra i responsabili di funzione	≥ 40%
Crescita e inclusione	Ridurre la segregazione nei ruoli tecnici	% donne tra docenti e consulenti in ambito sicurezza e macchinari	In aumento anno su anno
Equità remunerativa	Nessun divario non giustificato	Differenziale retributivo per genere a parità di livello	< 5%
Cultura	Diffondere la consapevolezza	% personale formato su parità e bias	100% entro 12 mesi
Processi HR	Selezioni eque	% selezioni con candidature di entrambi i generi	≥ 80%
Genitorialità e conciliazione	Rientri sereni e condivisione dei carichi	% rientri dopo congedo con permanenza a 12 mesi	100%
Genitorialità e conciliazione	Flessibilità accessibile	Richieste di flessibilità accolte	≥ 90%
Tutela	Ambiente privo di molestie	Segnalazioni gestite entro i tempi di procedura	100%

	Politica per la Parità di Genere			
	DIR	1.10.2026	0	RQS
	<i>approvazione</i>	<i>data</i>	<i>revisione</i>	<i>redazione</i>
Pag. 7 di 7				

7. Monitoraggio, comunicazione e riesame

Monitoraggio. Il Comitato Guida raccoglie i KPI almeno ogni sei mesi. Gli audit interni del Sistema di Gestione includono i requisiti della UNI/PdR 125; eventuali scostamenti sono trattati come non conformità con relative azioni correttive.

Comunicazione. La Politica è affissa nelle sedi, pubblicata sul sito web e consegnata a ogni nuovo ingresso. I risultati principali sono condivisi con il personale una volta l'anno. Nei corsi e nei materiali di SA si usa un linguaggio inclusivo.

Riesame. La Direzione riesamina la Politica e il Piano strategico almeno una volta l'anno, insieme al Riesame del Sistema di Gestione per la Qualità, aggiornando obiettivi e risorse.