



IL VENTAGLIO è una società cooperativa che si occupa della fornitura di servizi delle imprese pubbliche e private con focus specifico sulle attività di customer care e call center.

Oggi più che mai bisogna avere una maggiore attenzione ai bisogni e alle richieste degli utenti e c'è la necessità di rispondere alle esigenze di ciascuno e di venire incontro ai bisogni che le diverse realtà offrono. È per questo che la Società offre servizi in base alle richieste specifiche che vengono effettuate dal mercato, ponendo sempre più attenzione al singolo.

Il Ventaglio offre servizi di outsourcing per la Pubblica Amministrazione e società private e supporta i clienti nel compito di assicurare la migliore percezione del loro business da parte dei loro utenti anche in conformità alla compliance richiesta dai requisiti cogenti e regolamentari, tecnici, contrattuali e interni.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica **IL VENTAGLIO** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **IL VENTAGLIO** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso di implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali e etici.

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere definita dall'Alta Direzione de **IL VENTAGLIO**, in collaborazione con il Comitato Guida, sono:

- Imparzialità Ed Inclusività
- Correttezza E Trasparenza
- Valorizzazione Del Personale
- Tutela Della Persona
- Contrasto Ad Ogni Forma Di Violenza E Discriminazione

Al fine di consentire l'effettiva affermazione dei predetti principi fondamentali, **IL VENTAGLIO** garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia.

Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

IL VENTAGLIO ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap e enfatizzare il paradigma "parità di genere" in piena coerenza con il DNA aziendale.

IL VENTAGLIO si impegna:

- ✓ ad applicare prassi di **gestione e sviluppo delle risorse umane** che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- ✓ a rispettare ed enfatizzare la **cultura della diversità e dell'inclusività**, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire un piano di welfare aziendale, che preveda iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata.
- ✓ a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di **perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile**;
- ✓ a creare un **ambiente di lavoro inclusivo**, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- ✓ a garantire **equità retributiva di genere**, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando un'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- ✓ ad assicurare **uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali**, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

IL VENTAGLIO definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- 📌 **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
- 📌 **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

- ② *processi HR*: attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- ② *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda*: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- ② *Equità remunerativa per genere*: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi compensi anche non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- ② *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

IL VENTAGLIO predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Inoltre, **IL VENTAGLIO** si impegna ad assicurare che il rispetto dei principi di parità di genere vengano mantenuti attraverso mirati programmi di formazione.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Potenza - Viggiano, 2 settembre 2024

Il Legale Rappresentante

Sabrina Caldararo