

 	POLICY	Documento	PR13-01
	PARITA' DI GENERE	Revisione	00
		Data emissione	06-05-2024
		Pagina	1 di 6

POLICY PER LA PARITA' DI GENERE

Approvata dal Comitato Guida il 06-05-2024

Sommarrio

Mission e visione strategica	2
Il percorso verso la parità di genere	2
I principi ispiratori	2
L'impegno della Direzione	3
Politiche specifiche sulla parità di genere.....	4
Monitoraggio e attuazione della politica	6
Diffusione della politica	6

NR. REVISIONE	REDAZIONE	DATA	DATA VERIFICA	APPROVAZIONE SIGLA
00	SB	06-05-2024	06-05-2024	Comitato Guida
NR. REVISIONE	MOTIVO DELLA REVISIONE			DATA EMISSIONE

 	POLICY	Documento	PR13-01
	PARITA' DI GENERE	Revisione	00
		Data emissione	10-10-2024
		Pagina	2 di 6

POLICY PER LA PARITA' DI GENERE

Mission e visione strategica

Siamo un'azienda specializzata in soluzioni software gestionali informatiche per studi professionali e imprese, con competenze specifiche dedicate a commercialisti, consulenti del lavoro e avvocati e ad aziende di produzione, distribuzione, servizi, vitivinicolo e orafio.

Dal 1981 affianchiamo i nostri clienti nella trasformazione digitale, portando l'informatica che serve a migliorare il lavoro delle persone. La scelta dei settori su cui concentrare la nostra attenzione ci permette di conoscere bene i bisogni per individuare e proporre le soluzioni adeguate a ogni cliente e per questo abbiamo costruito un modello di assistenza e di servizio clienti fondato sull'ascolto e il monitoraggio sistematico delle necessità.

Puntiamo a diffondere una cultura di impresa fondata sulla contaminazione e sull'apertura alla realtà, anche fuori dall'ambito specifico del settore merceologico per stimolare nuove idee in uno scenario in continuo cambiamento.

Dal 2016 abbiamo avviato diversi percorsi di certificazione sulla conciliazione vita-lavoro, sulla Sostenibilità, sulla Legalità e sui Modelli organizzativi.

Dal 2022 ci siamo evoluti in Società Benefit integrando nell'oggetto sociale due tipi di scopo: il profitto e il bene comune. Vogliamo produrre benefici per le persone, per l'ambiente, per le comunità del nostro territorio.

Il percorso verso la Parità di Genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Vecomp ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla UNI/PdR125:2022, 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 Vecomp rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'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 ed etici.

I principi ispiratori

I Principi fondamentali alla base della presente Policy sono:

- Imparzialità e inclusività
- Correttezza e trasparenza
- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

  SOLUZIONI INFORMATICHE	POLICY	Documento	PR13-01
		Revisione	00
		Data emissione	10-10-2024
	PARITA' DI GENERE	Pagina	3 di 6

L'attenzione con la quale Vecomp concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'impegno della Direzione

Vecomp si impegna a creare un ambiente inclusivo e diversificato privo di discriminazioni, individuando nella parità di genere un principio fondamentale del nostro modello di sviluppo sostenibile. Contempliamo i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno. Per raggiungere questi obiettivi, la Direzione si impegna a ottenere e mantenere la Certificazione di Parità di Genere, che rappresenta un riconoscimento concreto del nostro impegno verso la parità e l'equità. Crediamo che questo approccio porterà crescita sia a livello aziendale che di team.

Il nostro obiettivo è garantire che tutte le persone qualificate, senza distinzione di genere, abbiano pari opportunità. Come Società Benefit abbiamo identificato nel nostro Statuto finalità di beneficio comune che testimoniamo l'impegno concreto a sostenere politiche per il benessere lavorativo e la conciliazione tra vita professionale e personale, riconoscendo questi obiettivi come essenziali per il successo aziendale e per un impatto positivo sulla società e sul territorio. La Direzione si impegna a sensibilizzare il territorio attraverso l'organizzazione di tavole rotonde, convegni ed eventi presieduti da relatori di entrambe i sessi.

Il SGPG è dunque finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi relativi a persone e cultura aziendale;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Vecomp ritiene fondamentale la continua adozione del **SGPG** al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Vecomp si impegna a:

- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle

  SOLUZIONI INFORMATICHE	POLICY	Documento	PR13-01
	PARITA' DI GENERE	Revisione	00
		Data emissione	10-10-2024
		Pagina	4 di 6

performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;

- sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Politiche specifiche sulla Parità di Genere

Vecomp SPA intende assicurare la parità di genere attraverso **azioni concrete** che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle persone dell'organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della persona nell'organizzazione, oltre al genere, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- I. Selezione ed assunzione (recruitment)**
- II. Gestione della carriera**
- III. Equità salariale**
- IV. Genitorialità, cura**
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**
- VI. Prevenzione di ogni forma di abuso e violenza sui luoghi di lavoro**

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica.

Le politiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla presente Policy, sono contenute nel Piano strategico:

I. Selezione ed assunzione (recruitment)

Vecomp 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, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta della migliore candidatura. Vecomp prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. Vecomp predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne e adotta una specifica **Procedura di Ricerca e Selezione** al fine di conferire trasparenza nella definizione dei profili professionali ricercati ed evitare le discriminazioni in tutta la fase di assunzione fino alla conclusione dell'Onboarding.

 	POLICY	Documento	PR13-01
	PARITA' DI GENERE	Revisione	00
		Data emissione	10-10-2024
		Pagina	5 di 6

II. Gestione della carriera

Vecomp adotta un approccio attento e inclusivo lungo l'intero percorso professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità di crescita e promozione basate esclusivamente su competenze, capacità personali e livello professionale. Uno dei principi fondamentali su cui si basa la politica aziendale è la mobilità interna: ogni dipendente ha la possibilità di accedere a posizioni di maggiore responsabilità attraverso avanzamenti di livello e nuove attribuzioni di incarichi.

L'azienda si impegna a promuovere un equilibrio di genere in ogni settore e mansione, valorizzando la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale e promuove opportunità di crescita personale e professionale in un ambiente neutrale, garantendo alle risorse di ambo i sessi le medesime opportunità e modalità di accesso alla formazione.

Vecomp offre a tutti i dipendenti l'opportunità di partecipare a percorsi di formazione mirati al potenziamento delle competenze professionali e alla gestione degli eventuali ostacoli che possono emergere nell'ambiente di lavoro. Viene garantita un'equa partecipazione a programmi di sviluppo professionale, inclusi corsi di leadership, con il coinvolgimento paritario di uomini e donne.

III. Equità salariale

In conformità con quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), Vecomp garantisce la parità salariale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, età, orientamento sessuale o culturale. L'azienda riconosce e rispetta le esigenze individuali dei propri collaboratori, promuovendo un ambiente equo e inclusivo.

Per assicurarsi che tali principi siano rispettati, Vecomp monitora regolarmente l'equità interna attraverso il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, redatto in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

IV. Genitorialità e cura

Vecomp si impegna a supportare i propri dipendenti anche nella tutela della genitorialità e delle esigenze di cura, durante e dopo lunghi periodi di assenza dal lavoro. L'azienda garantisce che non si verifichino discriminazioni durante e dopo il congedo, mantenendo il contatto con il dipendente durante l'assenza e facilitando il suo reinserimento al termine del congedo. Nel rispetto della dignità personale e della realizzazione della vita privata, Vecomp riconosce pienamente il diritto al congedo di maternità e paternità, incentivando attivamente il ricorso al congedo di paternità.

Vecomp garantisce la tutela delle condizioni lavorative precedenti al congedo, assicurando il pieno mantenimento dei diritti acquisiti e offrendo specifiche iniziative di supporto per facilitare il reinserimento del dipendente.

Tali pratiche sono formalmente integrate nel **Regolamento aziendale** di Vecomp.

V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Vecomp promuove da anni concrete misure per favorire un equilibrato bilanciamento tra vita lavorativa e personale, adottando soluzioni flessibili come lo smart working, nell'ambito di un'organizzazione del lavoro agile. Tali pratiche sono costituiscono parte integrante del piano d'azione previsto dalla **Certificazione Family Audit**.

  SOLUZIONI INFORMATICHE	POLICY	Documento	PR13-01
	PARITA' DI GENERE	Revisione	00
		Data emissione	10-10-2024
		Pagina	6 di 6

VI. Prevenzione di ogni forma di abuso e violenza sui luoghi di lavoro

Vecomp è fermamente impegnata nella prevenzione di qualsiasi forma di abuso fisico, verbale o molestia sessuale sul luogo di lavoro, come indicato nel nostro Codice Etico. L'azienda adotta una valutazione preventiva dei rischi correlati, inclusa nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**.

Per garantire un ambiente sicuro e inclusivo, Vecomp offre ai dipendenti la possibilità di segnalare anonimamente episodi di discriminazione, abuso o molestie attraverso la **Procedura Whistleblowing** aziendale. Inoltre, è disponibile e adottato un **Regolamento aziendale per la prevenzione e gestione delle molestie nei luoghi di lavoro**.

Monitoraggio e attuazione della Policy

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Diffusione della politica

La presente Policy è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna, la sezione intranet aziendale e la pubblicazione sul sito istituzionale.