POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE
In conformità alla guida UNI PDR 125/2022

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE DOCUMENTO

Area Legale S.r.l. crede nel valore delle persone e delle loro diversità come il motore della crescita aziendale. Per tale motivo la Società è da sempre attenta a promuovere un ambiente lavorativo equo, inclusivo e rispettoso e, considerato il contesto sociale, ha deciso di intensificare il proprio impegno sulle tematiche di parità di genere e di tutela delle diversità.

La presente Politica individua, quindi, i principi che Area Legale S.r.l. si impegna a rispettare nello svolgimento delle proprie attività e le azioni che intende intraprendere ai fini del conseguimento dei predetti obiettivi.

Tale documento ha altresì lo scopo di illustrare, comunicare e diffondere i suddetti principi a tutto il personale, alle Istituzioni di riferimento e a tutti i soggetti interessati.

In virtù di ciò, Area Legale si impegna a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente non discriminatorio e aperto all'ascolto di tutto il personale valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business;
- promuovere e assicurare il rispetto e la messa in atto della pari opportunità per ogni lavoratore o lavoratrice in tutti i processi: assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale. Gli unici fattori considerabili sono le competenze, l'esperienza, l'attitudine personale e risultati raggiunti;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità;
- promuovere attività ed eventi volti a sensibilizzare in ordine alla parità di genere e l'inclusione;
- garantire il raggiungimento della conciliazione vita privata-vita lavorativa.

Per il conseguimento dei risultati ambìti, e sopra indicati, Area Legale definisce i seguenti obiettivi, sulla base delle aree tematiche indicate nella prassi UNI/PdR 125:2022 :

1) **Cultura e Strategia**: mantenimento di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione del processo di inclusione e disparità di genere

2) **Governance**: messa a punto e introduzione di un iter di governance per la tutela della parità di genere e di inclusività nonché per identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione

3) **Processi HR**: introduzione di processi che delineino le diverse fasi in tutto il ciclo di vita del dipendente all'interno dell'azienda, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità

4) **Opportunità di crescita e inclusione**: miglioramento delle performance in tema di parità di genere ed inclusività rispetto ai percorsi di carriera di crescita interni e relative tempistiche.

5) Equità remunerativa: Analisi continua e Attenzione all'equità remunerativa per genere

6) **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** implementazione delle politiche di supporto al personale dipendente nelle loro attività genitoriali e di cura

Area Legale S.r.l. intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che risultino conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022.

La Società è impegnata, quindi, nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano equità, diversità, inclusione, parità di genere e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:

- Selezione ed assunzione (dalla fase di recruitment, a quella di selezione, formazione e onboarding)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.
A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

2. LE POLITICHE

2.1. SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Area Legale consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità.

Le offerte di lavoro, infatti, sono predisposte in modo "gender neutral" utilizzando un linguaggio inclusivo.

La scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene effettuata esclusivamente nel rispetto dei seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni e/o domande (anche indirette) relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari

- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non deve essere influenzata dal genere.

2.2. GESTIONE DELLA CARRIERA

Ogni occasione di sviluppo della carriera è riferita ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

Area Legale, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le promozioni si basano esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali e tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

2.3. EQUITA' SALARIALE

La politica di remunerazione di Area Legale è guidata dai principi di oggettività ed equità a prescindere dal genere.

L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo, alle responsabilità e alla qualità dell'apporto professionale profuso. Eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti

2.4. GENITORIALITA' E CURA

Area Legale S.r.l., intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

La Società, pertanto, sostiene la maternità e la paternità affinché non diventino ostacolo per la propria carriera attraverso le seguenti azioni:

- Supporto alla maternità e alla paternità attraverso programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- Assistenza alla maternità prima, durante e dopo la nascita
- Promozione del congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- Supporto al rientro dal congedo con specifiche iniziative di ri-orientamento
- Se richiesto dall'interessato, durante l'assenza per maternità/paternità/congedo, aggiornare e informare il lavoratore in merito a cambiamenti aziendali significativi
- Adozione di iniziative concrete e azioni reali, ad esempio attraverso la concessione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working), per garantire le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a) e per promuovere una genitorialità che possa essere libera e non ostacolata dall'attività professionale.

2.5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Area Legale intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

2.6. PREVENZIONE DISCRIMINAZIONI, ABUSI E MOLESTIE

Area Legale S.r.l. ripudia ogni forma di discriminazione, abuso e di molestia.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Area Legale.

La Società esercita, pertanto, un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

Area Legale attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete volte a:

- Individuare i rischi relativi ad abusi e molestie
- Realizzare un percorso dedicato alla sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nelle scelte e nei comportamenti quotidiani
- Adottare un piano di azioni di prevenzione e conseguente gestione delle molestie
- Garantire la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- Garantire l'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni
- Garantire la presenza del Comitato a sostegno dei segnalanti o segnalati
- Analizzare e verificare eventuali episodi di abusi, molestie, turbamento e disagio
- Sviluppare una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

2.7. ASCOLTO E COMUNICAZIONE

Area Legale reputa fondamentale ascoltare il proprio personale e coinvolgerlo nel processo di miglioramento rispetto ai temi di parità di genere.

A tal fine, la Società realizza periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale.

La volontà di perseguire l'equità, la parità di genere e la valorizzazione delle diversità plasmano le scelte aziendali anche in riferimento al linguaggio neutro utilizzato e allo stile comunicativo adottato.

3. CONCLUSIONI

Al fine di garantire l'attuazione della presente politica e delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi ivi stabiliti in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni, la Società ha nominato un Comitato per la Parità di Genere che rappresenta il punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La Politica sarà riesaminata con cadenza regolare per garantire che la stessa sia sempre adeguata.

La presente Politica è rivolta e comunicata a tutto il personale e a tutte le parti interessate per garantirne la massima conoscenza sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.