

	Politica Parità di Genere	Manuale SGD&I
---	---	--

COOP. MORELLI è impegnata nel sostegno dei valori della parità di genere attraverso l’adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125:2022. L’azienda opera secondo le linee guida prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull’ imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all’età, all’orientamento e all’identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all’origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell’integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

COOP. MORELLI favorisce la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all’interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l’impegno dell’azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento. A completamento di questa politica generale **COOP.MORELLI** approfondisce aspetti di politica in apposite procedure riguardanti:

Retribuzioni e carriere. La diversità di genere non deve dare luogo a diversità di trattamento nelle retribuzioni e nella gestione delle carriere. **COOP. MORELLI** tiene sotto controllo questi importanti aspetti attraverso il rispetto delle indicazioni dei CCNL, indipendentemente dalle caratteristiche di genere.

Attraverso la procedura di gestione vengono tenute sotto controllo le modalità di selezione, inserimento e controllo del personale durante la permanenza nella nostra azienda.

Genitorialità e cura della famiglia. Nonostante la puntuale e completa tutela legislativa presente nel Paese, la genitorialità è ancora elemento scoraggiante per l’occupazione femminile, poiché ad essa le organizzazioni attribuiscono un costo elevato e asimmetrico rispetto a quello legato alla paternità. **COOP. MORELLI** per sua politica storica non distingue uomini e donne come diversi per la gestione della famiglia: il rispetto rigido delle norme e leggi nazionali ci permettono di non fare discriminazioni con facilità. Questo vale sia per la cura di figli/figlie che per altri compiti familiari, come la cura degli anziani o di altri individui fragili nel proprio nucleo familiare.

Bias gestionali e processi di gestione. I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere. L’esistenza di *bias* espliciti ma anche impliciti all’interno delle organizzazioni è stata misurata da un’ampia letteratura economica. In altri termini, la presenza dei *bias* è costosa. Rimuovere i *bias* è estremamente difficile.

I nostri processi di selezione vengono svolti da una “commissione” mista uomo/donna per limitare quanto più possibile comportamenti discriminatori impliciti e non voluti.

A livello di **gestione del personale** e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di D&I e Parità di Genere.

A livello di **comunicazione** (attività di marketing e pubblicità) **COOP. MORELLI** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l’empowerment femminile.

La direzione di **COOP. MORELLI** , in relazione alla dimensione aziendale, ha nominato un **COMITATO GUIDA** per l’efficace adozione e la continua ed efficace applicazione di questa politica per la parità di genere (generale e correlate). Il comitato guida, in base alle dimensioni dell’organizzazione, è composto da presidente e dal responsabile del personale.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l’inclusione e la valorizzazione delle differenze delle

	Politica Parità di Genere	Manuale SGD&I
---	---	--------------------------

proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di **COOP. MORELLI** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

Ogni anno in modo trasparente viene pubblicata sulla pagina D&I del ns. sito le informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nel ns. sito web.

LUCCA 31/03/2023

Soc. Coop. Luigi Morelli
Il Presidente
