

La presente Politica per la Parità di Genere è definita dalla Direzione di Verona83 in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere e rappresenta il documento di indirizzo attraverso cui l'organizzazione formalizza i propri principi, impegni e obiettivi in materia di parità di genere, inclusione, valorizzazione delle diversità e prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Verona83 riconosce la parità di genere come valore fondamentale della propria cultura organizzativa e come elemento essenziale per promuovere un ambiente di lavoro equo, collaborativo, rispettoso e orientato alla valorizzazione delle persone. La cooperativa considera le competenze, le esperienze e le capacità individuali come elementi centrali per il proprio sviluppo e intende assicurare che ogni persona possa accedere alle opportunità professionali senza discriminazioni dirette o indirette legate al genere.

Con l'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, Verona83 definisce un percorso strutturato, documentato e misurabile volto a integrare i principi di equità, inclusione e non discriminazione nei processi decisionali, gestionali e operativi dell'organizzazione, assicurandone il monitoraggio periodico e il miglioramento continuo.

La presente Politica si applica a tutte le persone che operano per Verona83, indipendentemente dal ruolo, dalla funzione, dall'inquadramento contrattuale o dalla tipologia di rapporto instaurato con l'organizzazione. Essa costituisce inoltre un riferimento per le relazioni con le parti interessate esterne, inclusi clienti, fornitori, partner, collaboratori, enti e stakeholder con cui Verona83 interagisce nello svolgimento delle proprie attività.

La Politica è comunicata al personale e resa disponibile alle parti interessate attraverso idonei canali di comunicazione interna ed esterna, al fine di garantirne la conoscenza, la diffusione e l'effettiva applicazione.

PRINCIPI GENERALI

Verona83 fonda il proprio impegno per la parità di genere sui seguenti principi:

- rispetto della dignità della persona;
- pari opportunità di accesso, permanenza e crescita professionale;
- valorizzazione delle competenze e delle capacità individuali;
- inclusione e rispetto delle diversità;
- prevenzione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;
- contrasto a stereotipi, pregiudizi e bias, anche inconsapevoli;
- equità nei processi di gestione delle risorse umane;
- trasparenza nei criteri decisionali e organizzativi;
- tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- prevenzione di ogni forma di molestia, mobbing, abuso fisico, verbale o digitale;
- miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Verona83 riconosce che la parità di genere non rappresenta un mero adempimento formale, ma un elemento trasversale della propria strategia organizzativa. Per tale ragione, la cooperativa si impegna a promuovere una cultura aziendale inclusiva, capace di favorire il coinvolgimento delle persone, l'ascolto, il rispetto reciproco e la partecipazione consapevole alla vita organizzativa.

IMPEGNI DELLA DIREZIONE

La Direzione di Verona83 si impegna a sostenere attivamente l'attuazione della presente Politica e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, assicurando indirizzo, supporto organizzativo e risorse adeguate rispetto agli obiettivi definiti.

In particolare, la Direzione si impegna a:

- promuovere e diffondere i principi della parità di genere all'interno dell'organizzazione;
- garantire che la Politica sia coerente con il contesto, le finalità e i valori di Verona83;
- assicurare l'integrazione dei principi della UNI/PdR 125:2022 nei processi aziendali;
- istituire e mantenere attivo il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- approvare e riesaminare periodicamente il Piano Strategico per la Parità di Genere;
- monitorare il raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori individuati;
- promuovere azioni di formazione, informazione e sensibilizzazione;
- prevenire e gestire eventuali situazioni non coerenti con i principi di equità e inclusione;
- favorire il miglioramento continuo del sistema.

La Direzione riconosce inoltre l'importanza del contributo di tutte le persone che operano per Verona83 e richiede a ciascuna di esse di adottare comportamenti coerenti con i principi della presente Politica, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità assegnate.

IMPEGNI IN MATERIA DI CULTURA E STRATEGIA

Verona83 si impegna a promuovere una cultura organizzativa fondata sulla parità di genere, sull'inclusione e sul rispetto delle diversità.

A tal fine, la cooperativa si impegna a:

- diffondere la Politica per la Parità di Genere a tutto il personale;
- promuovere comunicazioni interne ed esterne coerenti con i principi di equità e inclusione;
- utilizzare un linguaggio rispettoso, inclusivo e non discriminatorio;
- contrastare stereotipi, pregiudizi e bias inconsci;
- promuovere attività di sensibilizzazione sui temi della parità di genere;
- raccogliere opinioni, suggerimenti e feedback del personale;
- favorire la diffusione dei principi di pari opportunità anche verso le parti interessate esterne.

Verona83 considera la comunicazione un elemento fondamentale per rendere effettivo il cambiamento culturale. Per questo motivo, si impegna a promuovere messaggi coerenti, chiari e rispettosi, sia all'interno dell'organizzazione sia nei rapporti con l'esterno.

IMPEGNI IN MATERIA DI GOVERNANCE

Verona83 si impegna a garantire un presidio strutturato del Sistema di Gestione per la Parità di Genere attraverso la definizione di ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio.

A tal fine, la cooperativa ha istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere, incaricato di supportare la Direzione nella promozione, attuazione e verifica del sistema.

Nell'ambito della governance, Verona83 si impegna a:

- mantenere attivo il Comitato Guida;
- definire responsabilità chiare per l'attuazione delle azioni previste;
- monitorare periodicamente gli obiettivi del Piano Strategico;
- documentare le attività svolte e le decisioni assunte;
- destinare risorse organizzative, competenze e strumenti adeguati all'attuazione, al monitoraggio e al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in coerenza con la dimensione e la struttura aziendale;
- verificare la composizione degli organi amministrativi e di controllo, ove presenti, con attenzione alla presenza del sesso meno rappresentato;
- individuare e gestire eventuali situazioni di non inclusività.

La governance del sistema rappresenta lo strumento attraverso cui Verona83 garantisce che gli impegni assunti non rimangano dichiarazioni di principio, ma siano tradotti in azioni concrete, responsabilità definite e risultati monitorabili.

IMPEGNI IN MATERIA DI PROCESSI HR

Verona83 riconosce che i processi di gestione delle risorse umane rappresentano un ambito essenziale per garantire pari opportunità e prevenire discriminazioni.

La cooperativa si impegna a integrare i principi di parità di genere, inclusione e non discriminazione nei processi relativi a:

- selezione e assunzione;
- inserimento del personale;
- gestione del rapporto di lavoro;
- formazione e valorizzazione delle competenze;
- sviluppo professionale;
- mobilità interna;
- attribuzione di incarichi e responsabilità;
- tutela del posto di lavoro;

- gestione del rientro post maternità/paternità;
- prevenzione di mobbing, molestie e comportamenti lesivi della dignità personale.

Verona83 si impegna ad adottare criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori nella gestione delle persone, promuovendo decisioni basate su competenze, esperienza, ruolo, responsabilità e risultati, e non su caratteristiche personali legate al genere.

La cooperativa monitora inoltre eventuali dinamiche di turnover, accesso alla formazione, crescita professionale e mobilità interna, al fine di individuare tempestivamente eventuali squilibri e definire azioni di miglioramento coerenti con gli obiettivi del Piano Strategico per la Parità di Genere.

IMPEGNI IN MATERIA DI OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Verona83 si impegna a favorire condizioni organizzative che consentano a donne e uomini di accedere in modo equo alle opportunità di crescita, valorizzazione e responsabilità.

In particolare, la cooperativa monitora:

- la composizione dell'organico per genere;
- la presenza femminile nei diversi livelli organizzativi;
- l'eventuale presenza di donne in ruoli dirigenziali;
- la presenza di donne responsabili di unità organizzative;
- la composizione della prima linea di riporto al Vertice;
- l'eventuale attribuzione di deleghe economiche o di budget;
- il confronto con benchmark di settore, ove disponibili e applicabili.

Verona83 riconosce che l'inclusione delle donne nei percorsi di crescita e nei ruoli di responsabilità costituisce un elemento rilevante per promuovere equità, partecipazione e valorizzazione delle competenze. La cooperativa si impegna pertanto a monitorare nel tempo tali aspetti e a individuare eventuali azioni correttive o migliorative laddove emergano squilibri o criticità.

IMPEGNI IN MATERIA DI EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Verona83 si impegna a promuovere l'equità remunerativa tra donne e uomini, assicurando che eventuali differenze retributive siano giustificate da elementi oggettivi, quali livello di inquadramento, mansione, competenze, responsabilità, anzianità, orario di lavoro o altri criteri legittimi e documentabili.

A tal fine, la cooperativa si impegna a:

- monitorare eventuali differenze retributive per genere a parità di livello, ruolo e competenze;
- verificare annualmente eventuali promozioni o avanzamenti di carriera per genere;
- garantire criteri trasparenti e non discriminatori nell'eventuale attribuzione di componenti variabili della remunerazione;
- documentare l'assenza o la presenza di sistemi di remunerazione variabile;
- analizzare eventuali scostamenti, definirne le cause e attuare, ove necessario, azioni correttive o di miglioramento monitorandone l'efficacia.

Verona83 considera l'equità remunerativa un elemento centrale per la valorizzazione delle persone e per la prevenzione di discriminazioni dirette o indirette. Per tale ragione, il monitoraggio retributivo costituisce parte integrante del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

IMPEGNI IN MATERIA DI TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Verona83 riconosce la genitorialità come una fase rilevante del percorso personale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e si impegna a favorire condizioni organizzative che consentano la conciliazione tra vita privata, familiare e lavorativa.

La cooperativa si impegna a:

- tutelare maternità, paternità e genitorialità;
- favorire il rientro al lavoro dopo periodi di assenza legati alla maternità o paternità;
- garantire il mantenimento del posto di lavoro e del livello retributivo nel post maternità;
- adottare, ove compatibili con l'organizzazione del lavoro, misure di flessibilità a supporto della conciliazione vita-lavoro;
- informare il personale sui diritti legati ai congedi parentali e di paternità;

- monitorare la fruizione dei congedi di paternità obbligatori;
- mantenere, ove applicabile, la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo i periodi di assenza legati alla genitorialità;
- promuovere una cultura della condivisione delle responsabilità familiari.

Verona83 sostiene un modello organizzativo che riconosce il valore della genitorialità e favorisce il benessere delle persone, nel rispetto delle esigenze aziendali e delle disposizioni normative e contrattuali applicabili.

PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E ABUSI

Verona83 rifiuta ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing, abuso fisico, verbale o digitale e qualsiasi comportamento che possa ledere la dignità, la libertà e l'integrità della persona.

L'organizzazione si impegna a prevenire e gestire eventuali comportamenti non coerenti con i principi della presente Politica, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e fondato sull'ascolto.

A tal fine, Verona83 definisce, comunica e mantiene attive modalità di segnalazione idonee a consentire al personale di rappresentare eventuali criticità, suggerimenti o situazioni non inclusive.

Nello specifico, è attivo il canale di Whistleblowing sul sito aziendale <https://www.verona83.it> e un contatto e-mail info@verona83.it.

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto della riservatezza, della tutela della persona segnalante, dei principi di correttezza, imparzialità e non ritorsione, nonché secondo responsabilità e modalità di gestione chiaramente individuate.

FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Verona83 considera la formazione e la sensibilizzazione strumenti fondamentali per promuovere una cultura realmente inclusiva.

La cooperativa si impegna a realizzare attività formative e informative sui temi della parità di genere, dell'inclusione, del linguaggio rispettoso, degli stereotipi, dei bias inconsci, della prevenzione delle discriminazioni e della tutela della dignità personale.

Le attività formative sono rivolte, secondo modalità coerenti con ruoli e responsabilità, al personale, alla Direzione, al Comitato Guida e alle funzioni coinvolte nell'attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Verona83 si impegna inoltre a conservare evidenza delle attività formative e di sensibilizzazione svolte, monitorandone la partecipazione e, ove possibile, l'efficacia.

RESPONSABILITÀ E PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata alla Direzione di Verona83, con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida ha il compito di promuovere, coordinare, monitorare e riesaminare le attività connesse al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, contribuendo alla definizione degli obiettivi, alla raccolta delle evidenze e all'individuazione di eventuali azioni di miglioramento.

Tutto il personale è chiamato a contribuire all'applicazione della presente Politica, adottando comportamenti coerenti con i principi di equità, inclusione, rispetto e non discriminazione. Ogni persona, nell'ambito del proprio ruolo, è responsabile di contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro sereno, collaborativo e rispettoso delle diversità.

La partecipazione del personale rappresenta un elemento essenziale per l'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico.

MONITORAGGIO, MIGLIORAMENTO CONTINUO E PIANO STRATEGICO

La presente Politica è attuata attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere, che definisce obiettivi misurabili, azioni, responsabilità, indicatori, tempistiche e criteri di monitoraggio riferiti alle sei aree della UNI/PdR 125:2022.

Il raggiungimento degli obiettivi è monitorato periodicamente dal Comitato Guida per la Parità di Genere, con il supporto della Direzione e delle funzioni aziendali coinvolte, al fine di verificare lo stato di attuazione delle azioni, l'andamento dei KPI e l'efficacia complessiva del sistema.

Il monitoraggio riguarda, in particolare:

- l'attuazione delle azioni previste dal Piano Strategico;
- l'andamento dei KPI applicabili;
- l'efficacia delle attività di formazione e comunicazione;
- l'eventuale presenza di segnalazioni o criticità;
- l'aggiornamento delle procedure e delle policy;
- il miglioramento continuo del sistema.

Gli esiti del monitoraggio sono documentati e utilizzati per definire eventuali azioni correttive o di miglioramento e sono considerati in occasione del riesame periodico del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e della presente Politica, effettuato dalla Direzione con il supporto del Comitato Guida, al fine di assicurarne adeguatezza, efficacia, aggiornamento e coerenza con il contesto organizzativo, con il Piano Strategico e con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Data

Verona, 17.04.2026

La Direzione

Amedeo Curti
presidente