



La certificazione della parità di genere



REGOLAMENTO DEL COMITATO GUIDA

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Approvazione Comitato Guida/Organo amministrativo
1	04/09/2024	Aggiunta dell'Articolo 5 – Competenze minime del gruppo di audit	Cosimina Giarletta	Delibera del C.d.A del 18/04/2024

ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di funzionamento del Comitato Guida (di seguito "Comitato") istituito con Delibera del C.d.A. del 3/04/2024.
2. Il Comitato opera per promuovere e tutelare le pari opportunità e il benessere di tutto il personale dell'organizzazione. Nello specifico, il Comitato:
 - a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
 - b) previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale;
 - c) assicura la concreta applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) in conformità alla UNI/PdR 125:2022 *"Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"*;
 - d) riferisce all'*Organo amministrativo* sulle prestazioni del SGPG e sulle opportunità per il miglioramento dell'efficacia del Sistema.

ARTICOLO 2 - Composizione e durata

1. Il Comitato è composto almeno:
 - a) dall'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà;
 - b) dal direttore del personale, o altra figura equivalente.
2. Nel Comitato possono essere designati altri componenti anche su richiesta del Comitato stesso.
3. I componenti del Comitato nominati devono essere almeno due e se possibile in numero dispari; oltre ai requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, devono possedere:
 - a) adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato;

- b) adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
- 4. Il Comitato risponde e riporta all'organo amministrativo di CSM SERVICE Soc. Coop. Sociale sull'applicazione del SGPG.
- 5. Il Comitato dura in carica per tre anni, rinnovabili.
- 6. Il Presidente del Comitato è eletto tra i suoi componenti.
- 7. I componenti del Comitato sono tenuti a mantenere riservate le informazioni, notizie o dati personali acquisiti nel corso delle loro attività impegnandosi a non comunicarli e divulgarli a terzi.
- 8. Possono essere nominati nuovi componenti, anche per sopperire ad eventuali rinunce. La nomina di nuovi componenti del Comitato avviene con le medesime modalità con cui sono state effettuate le prime nomine.

ARTICOLO 3 – Budget

- 1. Il Comitato è dotato di un budget annuo, adeguato per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nel Piano Strategico, approvato con delibera del C.d.A. del 03/04/2024. Su proposta del Comitato stesso tale budget può essere modificato.

ARTICOLO 4 – Funzioni e attività svolte dal Comitato

- 1. Il Comitato propone interventi volti ad assicurare una reale parità di genere nell'organizzazione. A tal fine può:
 - a) monitorare la situazione relativa alle pari opportunità e al benessere organizzativo attraverso la ricognizione dei dati strutturali o la realizzazione di specifiche indagini;
 - b) proporre piani di azioni per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità e contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura;

- c) proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo e prevenire e rimuovere il disagio psicologico, la violenza morale e psichica e il mobbing;
- d) proporre soluzioni e fornire pareri sull'adozione di forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, iniziative di gestione delle diversità e su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;
- e) proporre percorsi di formazione e fornire pareri su piani di formazione del personale in tema di parità di genere;
- f) svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro;
- g) promuovere iniziative di sensibilizzazione e diffusione di conoscenze e buone prassi in materia di pari opportunità, politiche di genere e benessere organizzativo.

2. Il Comitato nell'ambito delle prescrizioni della UNI/PdR 125:2022 deve:

- a) coadiuvare la Direzione nella definizione della politica di parità di genere;
- b) garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere (generale e collegate);
- c) formalizzare, implementare un piano strategico che definisca per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, con il fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva;
- d) collaborare con la Direzione alla revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e nello specifico: effettuare il monitoraggio e l'analisi dei KPI definiti, verificare la continua congruità del piano strategico e la necessità di eventuali aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative.

3. Il Comitato nello svolgimento delle proprie funzioni può avvalersi della collaborazione del Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere.
4. Il Comitato si riunisce almeno una volta all'anno. La convocazione avviene per e-mail a cura del Presidente con un preavviso di almeno 3 giorni dalla data prefissata di convocazione. La convocazione deve contenere la data, l'ora e il luogo della riunione e tutti i punti che si intendono trattare nella riunione.
5. Le decisioni sono prese a maggioranza dei componenti del Comitato.
6. Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale.

ARTICOLO 5 – Competenze minime del gruppo di audit

I componenti del Gruppo di Audit devono possedere le seguenti competenze minime, al fine di garantire la coerenza della comunicazione aziendale con i principi della UNI/PdR 125:2022:

1. Conoscenza della normativa e dei principi di parità di genere, inclusi:
 - UNI/PdR 125:2022
 - Codice delle pari opportunità
 - Codice etico della cooperativa
2. Competenze in comunicazione inclusiva, con particolare attenzione a:
 - Linguaggio neutro e non discriminatorio
 - Immagini, simboli e contenuti visivi coerenti con i valori di parità e rispetto
 - Strumenti e canali utilizzati per comunicare verso l'interno e l'esterno
3. Capacità di lettura critica dei materiali comunicativi aziendali, anche in collaborazione con la funzione HR e l'eventuale Consigliere di fiducia
4. Competenze di audit e valutazione, ovvero:

- Capacità di condurre verifiche strutturate (checklist, interviste, raccolta evidenze)
- Redazione di report con identificazione di scostamenti e proposte correttive

5. Formazione obbligatoria almeno annuale sui temi di:

- Parità e inclusione
- Comunicazione accessibile e responsabile
- Aggiornamento normativo