POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Sistema di Gestione per la Parità di Genere

conforme a UNI/PdR 125:2022

12 novembre 2025 — Cesena (FC)

V.le del Commercio n.359, 47522 Cesena (FC) | P.IVA 02031070408 | REA FO 236511
polo.autotrasporti@cert.cna.it | www.poloautotrasporti.it

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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 POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L. 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 Politica per la Parità di Genere di POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L. sono:

IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ

CORRETTEZZA E TRASPARENZA

VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

TUTELA DELLA PERSONA

CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L. 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L. 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.

POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L. si impegna:

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

- A 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;
- A 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;
- A 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;
- Promuovere manifestazioni che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L. sono:

1. Selezione ed Assunzione (Recruitment)

a. Valuta pariteticamente curricula femminili e maschili, allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia.

b. Prevede le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

2. Gestione della Carriera

a. Valuta equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

3. Equità Salariale

Processo di condivisione degli obiettivi, misurazione e sviluppo delle performance, messo in atto da POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L., al fine di:

a. Creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse;

b. Assicurare la parità di trattamento attraverso la definizione degli MBO, LTI e degli incentivi ad essi collegati;

c. Garantire equità di trattamento nelle valutazioni attraverso la definizione di obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Attuabili, Remunerativi, Temporali).

4. Genitorialità e Cura

a. Garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;

b. Permettere un adeguato onboarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;

c. Assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;

d. Assicurare il rispetto del codice etico e delle norme di anticorruzione presenti all'interno dell'organizzazione.

5. Conciliazione Vita e Lavoro

POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L. si adopera per migliorare il Work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale attraverso:

a. Pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa;

b. Orario flessibile in ingresso e in uscita;

c. Smart working a richiesta.

6. Prevenzione di ogni forma di Abuso sui Luoghi di Lavoro

POLO AUTOTRASPORTI SOC.COOP. A R.L. adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. La dashboard (piano di miglioramento) contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

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 politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Gli obiettivi specifici saranno definiti annualmente dalla Direzione e diffusi a tutto il personale dipendente.

La Direzione

Cesena, 12 novembre 2025

