

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Indice delle revisioni

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE	Redatto	APPROVATO
00	05.05.2025	Emissione		

MISSIONE E VISIONE STRATEGICA

La **Finservice S.P.A** opera per favorire il benessere e lo sviluppo sociale della comunità, offrendo servizi sanitari orientati alla qualità, all'innovazione e alla cura della persona.

L'organizzazione è strutturata in aree operative specialistiche coordinate dalla Direzione Generale, in un sistema di governance trasparente. Il centro promuove una cultura aziendale improntata a **etica, equità, innovazione e rispetto della persona**, integrando tali valori nei processi interni e nei rapporti con gli stakeholder.

L'adozione di un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, conforme alla UNI/PdR 125:2022, conferma l'impegno dell'Istituto a garantire pari opportunità, benessere organizzativo e inclusione, in un'ottica di miglioramento continuo.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di consolidare il proprio ruolo di centro responsabile e coerentemente con la visione strategica, la **Finservice S.P.A** ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla **UNI/PdR 125:2022**. Tale sistema rappresenta uno strumento strutturato e riconosciuto per promuovere pari opportunità, favorire la crescita professionale delle donne e rafforzare una cultura organizzativa inclusiva.

L'ottenimento della certificazione costituirà per il Centro un primo passo concreto verso l'adozione stabile di politiche di equità di genere, in un'ottica di miglioramento continuo e sostenibilità sociale. Il sistema mira, infatti, a ridurre progressivamente il divario di genere e ad accrescere il benessere organizzativo, generando impatti positivi non solo sul clima interno, ma anche sul piano etico, reputazionale e di relazione con gli stakeholder.

I PRINCIPI ISPIRATORI

La **Finservice S.P.A** fonda la propria Politica per la Parità di Genere su cinque principi fondamentali:

- **Imparzialità e Inclusività:** equità nei processi e valorizzazione delle diversità.
- **Correttezza e Trasparenza:** criteri oggettivi e comunicazione chiara.
- **Valorizzazione del Personale:** crescita professionale equa e basata sul merito.
- **Tutela della Persona:** rispetto, benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro.
- **Contrasto a Violenza e Discriminazione:** tolleranza zero e sistemi di segnalazione attivi.

In coerenza con la **Strategia europea 2020–2025**, il Sistema di Gestione per la Parità di Genere è orientato a:

- aumentare la partecipazione femminile;
- ridurre i divari retributivi e pensionistici;
- promuovere l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali;
- contrastare stereotipi e tutelare le vittime di violenza o discriminazione.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per perseguire i principi e gli obiettivi enunciati, la Direzione della **Finservice S.P.A** promuove un modello organizzativo ispirato ai valori di equità, inclusione e pari opportunità, integrando tali principi in tutti i processi aziendali.

In particolare, **Finservice S.P.A** si impegna a:

- adottare strumenti idonei a prevenire ogni forma di discriminazione di genere e a contrastare comportamenti lesivi della dignità delle persone, indipendentemente dal ruolo o livello gerarchico;
- valorizzare le diversità in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativa: selezione del personale, accesso alla formazione, politiche retributive, sistemi premianti, valutazione delle performance e rapporti con stakeholder e fornitori;
- sostenere il benessere e la conciliazione vita-lavoro mediante soluzioni organizzative flessibili (es. orari personalizzati, part-time, lavoro agile);

- promuovere attività di sensibilizzazione e formazione interna sui temi della parità di genere, dell'empowerment femminile e del contrasto agli stereotipi;
- garantire una comunicazione trasparente, rispettosa e coerente con i principi di inclusione, anche attraverso i canali istituzionali e di marketing.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le politiche di parità di genere della **Finservice S.P.A** rappresentano strumenti operativi fondamentali per la definizione del **Piano Strategico per la Parità di Genere** e per l'attuazione di procedure dedicate, coerenti con il contesto organizzativo e valoriale dell'Istituto.

Tali policy, elaborate in coerenza con la politica generale per la parità e i principi della UNI/PdR 125:2022, riguardano in particolare:

1. Selezione e assunzione (Recruitment)

Adozione di criteri equi e trasparenti, volti a garantire pari opportunità di accesso all'occupazione, indipendentemente dal genere o da altri fattori non attinenti alle competenze.

2. Gestione della carriera

Promozione della crescita professionale equa, con attenzione alla rappresentanza di genere nei ruoli di responsabilità e nei percorsi di sviluppo.

3. Equità salariale

Monitoraggio e correzione di eventuali divari retributivi di genere, in coerenza con il principio di pari retribuzione per pari lavoro.

4. Genitorialità e cura

Tutela della maternità, paternità e delle responsabilità di cura attraverso politiche inclusive e sostegni concreti alla persona.

5. Conciliazione vita-lavoro (Work-Life Balance)

Implementazione di misure organizzative che favoriscano un equilibrio sostenibile tra esigenze professionali e personali (es. orari flessibili, part-time, lavoro agile).

6. Prevenzione di molestie e abusi

Attuazione di azioni preventive, formazione e strumenti di segnalazione per contrastare ogni forma di molestia fisica, verbale o digitale nei luoghi di lavoro.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale per la parità di genere e le relative politiche tematiche sono integrate all'interno delle linee strategiche del Centro. La loro attuazione è monitorata con il supporto del **Comitato Guida per la Parità di Genere**, attraverso un **riesame periodico degli obiettivi**, finalizzato a verificarne l'efficacia, l'adeguatezza rispetto al contesto aziendale e la necessità di eventuali aggiornamenti o integrazioni.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica per la Parità di Genere viene comunicata a tutto il personale del centro tramite i canali di comunicazione interna e resa disponibile alle parti interessate attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale. La diffusione avviene in modo trasparente, accessibile e coerente con i valori aziendali.