



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Aggiornata al 17.05.2024

P.M.G. ITALIA S.P.A. – Società Benefit per l’Impatto Positivo

Capitale Sociale € 1.000.000,00 i.v.

R.E.A. BZ 204726 – Registro Imprese Bolzano Codice Fiscale e Partita Iva N. 02776940211

Sede legale: Via Druso 329/A – 39100 BOLZANO (BZ)

Uffici Amministrativi: Via del Fonditore 2/7 – 40138 BOLOGNA (BO)

*Uffici Operativi: Via Soperga 36 – 20127 MILANO (MI) – Telefono: +39 02 3037701 fax +39
0230377050*

Web-site: www.pmg-italia.it E-mail: info@pmg-italia.it PEC: pmgitalia@blqpec.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

PMG Italia nasce nel 2012 con l'obiettivo di offrire sull'intero territorio nazionale servizi di mobilità specificatamente dedicati alle persone più fragili.

Nel 2020 – consapevoli che lo sviluppo e il benessere di ogni persona, non possono prescindere dall'attenzione verso società e ambiente – abbiamo deciso di conferire alla nostra Mission un valore aggiunto: essere Società Benefit. Nel 2022, sostenendo un rigoroso processo di misurazione e di analisi del nostro profilo di sostenibilità aziendale, abbiamo conseguito la certificazione B-Corp, che si aggiunge alla Certificazione ISO-9001, al Codice Etico, al Rating di Legalità.

Con la trasformazione in Società Benefit, l'azienda ha scelto di affiancare al suo core business, cioè la mobilità garantita per persone in condizioni di fragilità, anche la cura di Progetti di Solidarietà e Sostenibilità dedicati al miglioramento del contesto ambientale, culturale, sociale e territoriale in cui opera, consapevole che il settore di appartenenza non può prescindere da una condotta caratterizzata da assoluta trasparenza e Responsabilità Sociale.

La nostra mission è generare Impatto Positivo su Ambiente e Società, favorendo l'equità sociale, l'attenzione al bene comune, la presa di responsabilità verso le tematiche della sostenibilità. Lo facciamo creando una solida rete tra le Istituzioni, gli Enti del Terzo Settore, le Imprese e i Cittadini con cui condividiamo obiettivi e visione, generando valore condiviso.

Città ad Impatto Positivo è il Progetto che abbiamo creato per la diffusione e affermazione di una cultura inclusiva *"ad Impatto Positivo"*.

I Progetti di PMG Italia sono attualmente presenti in oltre 700 Comuni Italiani, con circa 70.000 sostenitori attivi.

L'obiettivo ambizioso è quello di creare una Community completamente orientata alla filosofia ad Impatto Positivo, con il fine di migliorare le condizioni di vita delle generazioni future, partendo dal presente.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, PMG ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, 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 PMG 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 PMG 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 PMG 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 PMG 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.

PMG 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 (*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.

- ✓ a sensibilizzare le comunità e diffondere una cultura di parità di genere includendo i temi della lotta alla violenza sulle donne, dell'inclusione, del contrasto agli stereotipi legati al genere all'interno delle proprie progettualità.

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 PMG sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Rivolgere il processo di recruitment sia agli uomini sia alle donne, assicurandosi che venga condotto nel rispetto dell'Istruzione Operativa appositamente elaborata che comprende:

- la pubblicizzazione delle opportunità lavorative, compreso la descrizione della mansione da assumere, mediante l'utilizzo di un linguaggio neutrale rispetto al genere;
- l'utilizzo di pratiche e strumenti trasparenti, imparziali e non discriminatori rispetto al genere;

- l'impegno a garantire la presenza di entrambi i generi nel gruppo di persone che effettua la selezione.

Gestione della carriera

Garantire che a tutti i dipendenti vengano fornite le medesime opportunità di sviluppo, incentivi economici e carriera, indipendentemente dal genere, età, orientamento religioso, etnia, orientamento sessuale e disabilità, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.

Le regole per garantire la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale sono formalizzate all'interno della PG Gestione delle Risorse Umane, la quale comprende gli impegni dell'organizzazione a:

- pianificare ed eseguire attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati relativi allo stato delle assunzioni, la situazione per genere, la formazione, i licenziamenti, i prepensionamenti e pensionamenti.
- rendere i suddetti dati disponibili
- creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e l'inclusione, e tuteli il benessere psico-fisico del personale dipendente.

Equità salariale

Le regole per garantire l'equità salariale sono formalizzate all'interno della PG Gestione delle Risorse Umane, la quale comprende gli impegni dell'organizzazione a:

- redigere un mansionario dettagliato che integra quanto previsto dal CCNL
- monitorare la corretta applicazione delle politiche non discriminatorie in relazione a stipendi, bonus, programmi di welfare

Genitorialità, cura

Le azioni intraprese per agevolare la genitorialità e le responsabilità di cura del personale sono formalizzate all'interno della PG Gestione delle Risorse Umane, la quale comprende gli impegni dell'organizzazione a:

- Strutturare una formazione aziendale sulle nuove politiche nazionali in materia di congedi parentali, con riferimento alla possibilità di usufruire del congedo di paternità;
- Possibilità di richiesta di attivazione di lavoro part-time temporaneo e reversibile;
- possibilità di usufruire di flessibilità oraria.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Le azioni intraprese per la conciliazione dei temi vita-lavoro del personale sono formalizzate all'interno della PG Gestione delle Risorse Umane, la quale comprende gli impegni dell'organizzazione a:

- Definire regole e strumenti per favorire l'equilibrio vita-lavoro del personale;
- Effettuare una valutazione periodica delle esigenze di flessibilità e del livello di benessere e soddisfazione di tutto il personale tramite la somministrazione di questionari compilabili in forma anonima e l'analisi puntuale delle risposte.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'impegno dell'organizzazione nella prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale sui luoghi di lavoro è formalizzato all'interno del Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro, il quale comprende:

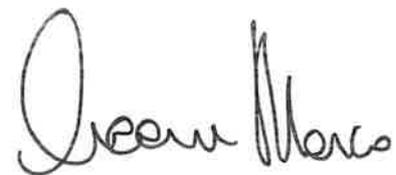
- Diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- Eseguire specifiche iniziative di formazione atte alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro rivolte a tutto il personale dipendente;
- Svolgere verifiche per indagare se il personale ha subito, nello svolgimento del proprio lavoro, episodi di molestia;
- Creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte ed effettuare periodicamente analisi degli eventi avversi segnalati.

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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jean Marco". The signature is fluid and cursive, with a large initial 'J' and 'M'.

