

**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE
PIANO STRATEGICO
PER LA DIVERSITÀ, L'INCLUSIONE E LE PARI OPPORTUNITÀ**

CAPITOLO 1

**La diversità, l'inclusione e le pari opportunità nel contesto internazionale, nazionale,
regionale**

Contesto internazionale

Negli ultimi anni, sulla valorizzazione dei diritti e delle libertà fondamentali dell'essere umano, è stata registrata una significativa accelerazione rispetto agli obiettivi legati parità di genere. Un percorso condiviso da istituzioni, imprese e persone che continua tuttavia a presentare diverse criticità, tali da penalizzarne la valutazione complessiva. Secondo la Commissione Europea, nessuno degli Stati membri ha finora raggiunto la parità di condizione tra donne e uomini – e per condizioni ci si riferisce a tutte quelle dimensioni della vita che hanno a che fare con i temi del lavoro, della retribuzione, dell'assistenza, della pensione, dell'accesso alla leadership, sia essa legata al mondo del privato o alla sfera pubblica, sia essa di tipo dirigenziale, politico o istituzionale. Un ulteriore impulso proviene dal Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021-2027)², in cui l'Unione Europea ha stabilito che per accedere ai fondi è necessario aver predisposto un **Piano per la Parità di Genere** (GEP, Gender Equality Plan).

Un documento in cui ogni attore è chiamato a fornire evidenza degli interventi e dei campi di applicazione inerenti ai seguenti punti:

1. Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (organizzazione del lavoro)
2. Equilibrio di genere nei ruoli decisionali (accesso alla leadership)
3. Parità di genere nelle assunzioni e nel career management (accesso al lavoro e gestione delle carriere)
4. Attività di sensibilizzazione (formazione erogata sulle questioni di genere)
5. Contrasto alla violenza di genere (strumenti di prevenzione e segnalazione)

Con il GEP, la Commissione Europea ribadisce la necessità e fornisce uno strumento concreto per sostenere il progresso e favorire le pari opportunità nei luoghi di lavoro, garantendo alle persone la possibilità di accedere a esperienze professionali inclusive. Un approccio che da una parte pone le imprese nelle condizioni migliori per potersi osservare e migliorare e dall'altra **garantisce rilevanza sociale ai temi della diversity e dell'inclusion**.

Gli **obiettivi principali** sono: porre fine alla violenza di genere; combattere gli stereotipi sessisti; colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'**integrazione della dimensione di genere** combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'**intersezionalità**. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

L'impegno strategico per la parità di genere ha definito il quadro per l'azione della Commissione europea a favore della parità di genere nel periodo in questione.

L'impegno strategico si concentra sulle seguenti **cinque aree prioritarie**:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dell'indipendenza economica di donne e uomini;
- riduzione del divario in materia di retribuzioni;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- promozione della parità di genere e dei diritti delle donne in tutto il mondo.

L'impegno strategico delinea obiettivi in ciascuna di queste aree prioritarie e definisce oltre 30 azioni concrete. Ribadisce inoltre l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche e in tutti i programmi di finanziamento dell'UE.

Osservando il fenomeno in un contesto globale, la parità di genere è uno degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals – SDGS) che gli Stati coinvolti sono chiamati a realizzare non più tardi del 2030. L'obiettivo numero 5, nello specifico, adottato all'Unanimità da tutti (193 Paesi) i membri delle Nazioni Unite, è stato fissato per cancellare ogni discriminazione o forma di violenza sulle donne.

Il punto 5 degli SDG ha il chiaro proposito di stimolare le nazioni a mettere in campo tutti gli strumenti e le azioni per raggiungere una parità di genere pienamente compiuta: nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, ma nell'opportunità da parte delle donne di godere di pari opportunità di responsabilità e leadership sul fronte politico ed economico.

Contesto nazionale

L'Indice sull'uguaglianza di genere 2023, elaborato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), ha segnalato un significativo passo avanti nell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, posizionando l'UE con un punteggio complessivo di 70,2 su 100. Questo rappresenta il maggiore incremento annuale dall'introduzione dell'indice, evidenziando progressi notevoli ma anche l'esistenza di sfide persistenti.

In Italia, si sono registrati ampi miglioramenti negli ultimi dieci anni, riflettendo un impegno costante verso la parità di genere, nonostante il paese abbia ottenuto punteggi inferiori alla media dell'UE. Tuttavia, permangono disuguaglianze strutturali, in particolare riguardo alla situazione economica, al tempo libero, all'accesso ai servizi sanitari, e alle condizioni delle donne con disabilità, che sottolineano l'urgenza di interventi mirati e di una prospettiva intersezionale per affrontare queste sfide.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, con le sue cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere), rimane un pilastro fondamentale per indirizzare queste disuguaglianze, con un focus rinnovato sull'inclusione delle donne in tutti gli ambiti della vita pubblica e privata e sul contrasto alle disparità emergenti, soprattutto alla luce del cambiamento climatico e delle sue implicazioni sulle disuguaglianze di genere.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (**PNRR**) enfatizza ulteriormente l'importanza della parità di genere come motore di sviluppo nazionale, proponendo interventi diretti e indiretti per promuovere l'occupazione femminile e l'imprenditorialità, nonché per rafforzare i servizi sociali e educativi in risposta alle disuguaglianze aggravate dalla pandemia.

L'impegno dell'Italia verso la parità di genere è evidenziato anche dalla collaborazione rafforzata tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) e il numero antiviolenza 1522, dimostrando un'azione concreta contro la violenza di genere e domestica, e dall'obbligo per le aziende di più di 50 dipendenti di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, promuovendo la trasparenza e l'equità nei luoghi di lavoro.

Questi sviluppi, insieme agli aggiornamenti dell'indice sull'uguaglianza di genere, sottolineano il percorso intrapreso dall'Italia verso una società più equa e inclusiva, riconoscendo al contempo la necessità di un impegno continuo per affrontare le disuguaglianze persistenti e assicurare che i progressi nel campo dell'uguaglianza di genere siano inclusivi e sostenibili.

CAPITOLO 2

Mappatura dei rischi sulla Parità di Genere - Obiettivi, Azioni e KPI.

Il risultato della survey ci ha permesso di individuare sia le buone pratiche sia le aree di miglioramento che riassumiamo, nello specifico, sui temi previsti dalla PdR 125/22 e facente parte del presente piano strategico:

Temi Mandatory Piano Strategico UNI PdR 125:2022	Valutazione dei rischi		
	Basso	Medio	Alto
Selezione e assunzione	X		
Gestione della carriera		X	
Remunerazione / equità salariale		X	
Genitorialità e cura	X		
Conciliazione vita-lavoro	X		
Prevenzione abusi	X		

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere



- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENTORIALITÀ

Il rischio associato a questa tematica può tradursi in una discriminazione derivante dallo stato della risorsa in quanto genitore o in quanto caregiver. L'attenzione alle persone e il riconoscimento del valore di ciascuna risorsa per il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari dell'azienda, sono storicamente concretizzati in programmi articolati su molteplici iniziative quali di on-boarding al rientro della maternità, ad una formazione continua e costante sugli aggiornamenti operativi per i genitori e sulle misure a sostegno della genitorialità - con particolare attenzione al cluster "genitori con figli" e a quello "caregiver" - alla flessibilità oraria in entrata e in uscita e alla concessione del part-time su richiesta senza che sia necessaria una negoziazione.

Conciliazione vita-lavoro

Il rischio è quello di non adottare alcuna politica che tenga conto delle necessità della vita privata della risorsa. Sebbene la conciliazione tra vita familiare e attività lavorativa sia un'esigenza avvertita in misura maggiore dalle donne che dagli uomini, in realtà riguarda e beneficia gli uni e le altre. In altri termini, la conciliabilità va considerata una questione di famiglia, in cui uomini e donne si sentono e sono ugualmente coinvolti. Se declinata solo al femminile, agendo nell'ottica di trovare unicamente soluzioni su misura per le donne, la conciliabilità rischia di essere non solo discriminatoria (andando a rafforzare la segregazione esistente nel mercato del lavoro) ma anche inefficace. *RISING Società Cooperativa*, pertanto, vuole pensare e agire in termini di genitorialità

al lavoro, sostenendo così un cambiamento culturale in merito ai ruoli di genere in famiglia, nel mondo del lavoro e più in generale nella società.

Prevenzione abusi

Il rischio che vengano commessi abusi e/o molestie di tipo fisico, verbale e digitale in tema di parità di genere, è un focus di importanza fondamentale per *RISING Società Cooperativa* che adotta una politica sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione. La Società non ammette molestie sessuali ed esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui. *RISING Società Cooperativa* adotta misure e processi volti a prevenire e gestire ogni forma di abuso, sia fisico, verbale che digitale, comprese le molestie sessuali. Si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo di ogni diversità, compresa quella di genere, sensibilizzando anche all'utilizzo di un linguaggio, il più possibile gentile e neutrale, che eviti l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

I rischi, le azioni generali da intraprendere, le misure/evidenze delle azioni messe in atto e il monitoraggio/riesame avranno come destinatari principali tutti gli stakeholder individuati come prioritari per il proprio processo di sostenibilità aziendale e sociale, ossia tutte/i coloro che influenzano questo processo e sono influenzate/i contestualmente da esso e il relativo impatto.

Elenco Stakeholder:

- Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Management Aziendale
- Dipendenti Dirette/i
- Controllate/Partecipate
- Clienti
- Lavoratrici e Lavoratori in somministrazione
- Fornitori

CAPITOLO 3

Mappatura dei rischi sulla Diversity & Inclusion Individuazione punti di forza e di debolezza - Obiettivi, Azioni e KPI.

La Diversity & Inclusion riconosce la diversità e valorizza tutte le persone sia nella propria individualità che all'interno del gruppo. *RISING Società Cooperativa* promuove il proprio impegno nei confronti della D&I attraverso l'uso di sistemi, di politiche, di processi, prassi e operazioni di governance sempre inclusivi.

In questo, *RISING Società Cooperativa*, agisce in modo socialmente responsabile ed etico per promuovere un'occupazione e un lavoro dignitoso per tutte/i. Perché questo significa lavorare in modo inclusivo, ossia consentire e sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione, la partecipazione e il senso di appartenenza.

Anche il modo di comunicare poggia su una modalità inclusiva affinché si possa riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone e, di conseguenza, relazionarsi alle comunicazioni in modi diversi. *RISING Società Cooperativa*, quindi, sostiene e diffonde la D&I promuovendo attivamente pratiche inclusive all'interno dell'organizzazione e nella relazione con tutti gli stakeholder, interni ed esterni.

Il presente **Piano Strategico** vuole dare evidenza concreta del proprio impegno nell'individuare le responsabilità, le azioni, le misure e i potenziali risultati del modello adottato. Tale modello si pone l'obiettivo di innescare un processo di miglioramento continuo delle proprie capacità inclusive e di valorizzazione delle diversità.

Per *RISING Società Cooperativa*, primari sono il riconoscimento diffuso delle diversità individuali e di gruppo; il governo dei processi, delle policy e delle prassi organizzative con logica inclusiva; azioni etiche e socialmente responsabili; lo sviluppo di un contesto lavorativo inclusivo; una comunicazione inclusiva con riguardo alle diverse esigenze; sostegno e diffusione della D&I promuovendo pratiche e relazioni inclusive con gli stakeholder.

I principi e valori cardine per rafforzare la cultura sulla **Diversity & Inclusion** in azienda, ispirati e correlati ai diritti umani, si concretizzano in:

- **Uguaglianza**
- **Valorizzazione delle risorse umane**
- **Cultura interna inclusiva**
- Creazione di valore per l'impresa Il risultato della survey ci ha permesso di individuare sia le buone pratiche sia le aree di miglioramento che riassumiamo:

Valutazione dei rischi			
	Basso	Medio	Alto
Cultura inclusiva	X		
Pianificazione della forza lavoro	X		
Remunerazione		X	
Reclutamento e selezione	X		
Onboarding	X		
Formazione e sviluppo	X		
Valutazione delle prestazioni	X		
Piani di successione		X	
Mobilità della forza lavoro	X		
Cessazione del rapporto di lavoro	X		



Cultura Inclusiva

Costruire un senso di appartenenza, di valore e di opportunità è parte integrante delle persone nella loro vita privata e sul lavoro, e rappresenta l'obiettivo che *RISING Società Cooperativa* può raggiungere come azienda. Nelle policy, nei programmi e nelle strategie relative alla D&I e alla parità di genere per le nostre persone, adottiamo un approccio intersezionale, al fine di sviluppare l'inclusione nella nostra azienda e con l'obiettivo di disincentivare pregiudizi legati alle diversità di genere, di età, di cultura, di orientamento sessuale e disabilità. Le persone in *RISING Società Cooperativa* si devono sentire libere di manifestare le proprie diversità ed esprimere opinioni differenti da quelle maggioritarie. Per questo, in azienda c'è una diffusa cultura inclusiva.

Pianificazione della forza lavoro

In questa organizzazione le valutazioni sulle persone fatte da manager e responsabili non risentono di pregiudizi legati alle diversità di genere, di età, di cultura, di orientamento sessuale e disabilità.

Remunerazione

A parità di ruolo, esperienza e contributo non vi sono disparità sulle remunerazioni legate alle diversità di genere, di età, di cultura, di orientamento sessuale e disabilità. L'equità in ambito lavorativo è determinata dall'impegno per assicurare che a tutte le persone vengano offerte pari opportunità e riconoscimento economico e che tutte le diversità siano ben accette. Si concretizza attraverso la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo e favorevole in cui le persone possano sentirsi sicure e a loro agio, garantendo che tutte le situazioni di discriminazione sul posto di lavoro vengano rimosse.

Onboarding

La promozione dell'inclusione e la mitigazione dell'esclusione sono investimenti essenziali per supportare un efficiente, produttivo e stabile ambiente operativo e sociale. In *RISING Società Cooperativa*, il processo di onboarding mette le nuove risorse nelle condizioni di acquisire le informazioni e competenze necessarie senza alcuna discriminazione.

Formazione e Sviluppo

Le diversità di genere, di età, di cultura, di orientamento sessuale e disabilità in questa organizzazione non riducono le opportunità di crescita professionale delle persone. L'accesso alla formazione è garantito a tutte le risorse senza alcuna discriminazione legata alle diversità di genere, di età, di cultura, di orientamento sessuale e disabilità.

Valutazione delle prestazioni

In *RISING Società Cooperativa* il processo di valutazione della prestazione è trasparente, aperto al confronto e consente a chi è valutato di esprimere il proprio punto di vista senza alcuna discriminazione.

Piani di successione

RISING Società Cooperativa garantisce l'accesso ai percorsi di carriera a tutte le risorse senza alcuna discriminazione legata alle diversità di genere, di età, di cultura, di orientamento sessuale e disabilità.

Mobilità della forza lavoro

In questa organizzazione non ci sono ruoli o attività preclusi per ragioni legate a diversità di genere, di età, di cultura, di orientamento sessuale e disabilità. Infatti, nella mobilità tra ruoli, strutture e territori si tiene conto delle esigenze e specificità individuali.

Cessazione del rapporto di lavoro

In *RISING Società Cooperativa* la cessazione dei rapporti di lavoro non è influenzata da alcun elemento discriminatorio legata alle diversità di genere, di età, di cultura, di orientamento sessuale e disabilità.

I rischi, le azioni generali da intraprendere, le misure/evidenze delle azioni messe in atto e il monitoraggio/riesame avranno come destinatari principali tutti gli attori individuati come prioritari per il proprio processo di sostenibilità aziendale e sociale, ossia tutte/i coloro che influenzano questo processo e sono influenzate/i contestualmente da esso e il relativo impatto.

CAPITOLO 4

Valori della Parità di Genere

RISING Società Cooperativa crede che la diversità, in tutte le sue manifestazioni, sia un vantaggio strategico, fattore di arricchimento e apertura culturale; per questo favorisce un ambiente di lavoro inclusivo, volto alla collaborazione e alla crescita col supporto di tutti, realizzato incoraggiando ogni persona ad esprimersi liberamente, liberando così il potenziale di ciascuno e aumentandone la motivazione. Si ritiene la crescita aziendale sinergica alla crescita professionale e personale di ogni collaboratore.

La Politica sulla diversità e l'inclusione, si applica a tutti i dipendenti, ai collaboratori, ai candidati in fase di selezione, agli appaltatori, ai fornitori, ai clienti e a tutti gli stakeholder in generale.

Il Sistema di Gestione della Diversity & Inclusion è progettato, implementato ed aggiornato per rispondere ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere:

- **Riconoscere la diversità:** valorizzare tutte le persone intrinsecamente, individualmente e come gruppi, apprezzare il modo in cui le diverse dimensioni della diversità si intersecano e riconoscere che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali, comprese quelle di genere, possono essere protette da leggi e regolamenti.
- **Governare in modo efficace:** esemplificare e promuovere l'impegno del top management nei confronti di D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, prassi e operazioni di governance organizzativa inclusivi e di promozione delle pari opportunità.
- **Agire in modo responsabile:** agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo un'occupazione produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.
- **Lavorare in modo inclusivo:** consentire e sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione, il senso di appartenenza e la pari rappresentanza per generi a tutti i livelli.
- **Comunicare in modo inclusivo,** responsabile e rispettoso di ogni forma di diversità: riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone che entrano nell'organizzazione, comprendere e relazionarsi alle comunicazioni in modi diversi, utilizzare un linguaggio neutro ed attento, evitando ogni forma di pregiudizio e stereotipo, anche di genere.
- **Sostenere e diffondere la D&I:** influenzare e promuovere attivamente l'organizzazione inclusiva con pratiche e relazioni con gli stakeholder; impostare con loro una comunicazione su tali temi, richiamando al principio di responsabilità e al proprio impegno su pari opportunità, rispetto e valorizzazione delle diversità.

In Azienda non sarà mai tollerata alcuna forma di discriminazione sulla base di etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, disabilità, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

Pertanto:

- Si impegna a creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, qualsiasi tipo di violenza o molestia, fisica, verbale e/o digitale, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale.
- Promuove una cultura inclusiva e basata sul rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare le proprie potenzialità, secondo principi, prassi, procedure e policy volte a favorire l'empowerment femminile e di ogni forma di diversità.
- Persegue una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità e con procedure volte a prevenire e contrastare ogni forma di



pregiudizio, anche di genere. Qualsiasi opportunità di carriera o avanzamento professionale sarà gestito senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle diversità.

- Garantisce che i processi di gestione delle risorse umane promuovano le pari opportunità nello sviluppo professionale, in modo da tendere all'equa rappresentanza delle diversità a tutti i livelli e al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership.
- Si impegna altresì nella formazione e nella promozione delle persone, migliorando lo sviluppo professionale delle proprie risorse, in modo da rimuovere gli ostacoli di competenze riscontrati per l'avanzamento di carriera, compreso quello del genere meno rappresentato, ispirando tutti i dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione. Attraverso tale politica, *RISING Società Cooperativa* garantisce che la mobilità interna e la successione a posizioni manageriali siano coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e capace di valorizzare le pari opportunità.
- Persegue l'obiettivo di assicurare che tutti i dipendenti e i collaboratori trattino gli altri, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità, mostrando una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori della Società.
- Si impegna a creare un ambiente lavorativo che tuteli il benessere psico-fisico di tutti i dipendenti, promuovendo ed attuando programmi e misure volte a favorire sia la conciliazione vita-lavoro che a supportare e valorizzare la genitorialità e la distribuzione dei carichi di cura.
- *RISING Società Cooperativa* si impegna a promuovere le pari opportunità anche fuori dal proprio contesto organizzativo, garantendo, tra l'altro, l'equa rappresentanza dei generi tra i relatori dei panel di qualunque tipo di evento (tavole rotonde, convegni, ecc).

È stato, inoltre, istituito un **Comitato Guida** per l'efficace adozione ed applicazione della politica della parità di genere. Il Comitato:

- assume il compito di redigere il piano strategico, che definisce, per ogni tema identificato dalla politica generale e quelle collegate, gli obiettivi misurabili e pianificati nel tempo ed è responsabile della verifica del raggiungimento degli stessi e del loro aggiornamento periodico;
- assicura che il piano strategico sia messo a disposizione dei dipendenti e dei terzi interessati
- assicura che i temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile siano oggetto di formazione e sensibilizzazione dei dipendenti e del management aziendale ed oggetto di audit interni;

La Società adotta i principi di seguito descritti.

Responsabilità e rispetto delle leggi

RISING Società Cooperativa ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti in Italia, nonché dell'ordine democratico ivi costituito. Eguaglianza ed imparzialità

Ogni proposta, decisione, azione è adottata a prescindere da qualunque discriminazione di età, sesso, razza, etnia, nazionalità, opinioni politiche e/o credo religioso. L'azienda si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, e a predisporre misure atte a superare ogni tipo di stereotipo, giudizio o pregiudizio, anche di genere.

Onestà

La Società si astiene dal compimento di atti illegali, illeciti, non conformi al comune senso di rettitudine ed al comune senso dell'onore e della dignità.

Correttezza

La Società mantiene un contegno irreprensibile, agendo secondo diligenza e buona fede e rispettando gli impegni assunti.

Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

La Società utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

Affidabilità

La Società assicura ai propri interlocutori il rispetto degli impegni presi e la corrispondenza tra quanto inizialmente prospettato e quanto successivamente attuato, salvo circostanze sfavorevoli e/o imprevedibili, non imputabili alla condotta aziendale, promuovendo l'instaurazione di un rapporto di piena fiducia.

Rispetto reciproco

Il rispetto reciproco è requisito essenziale comune a tutti coloro che intrattengono rapporti di qualunque tipo con la Società. Non sono tollerate prepotenze, minacce o comportamenti volti a condizionare le azioni altrui in senso contrario alla legge o al presente Codice né condotte ingiuriose o, comunque, lesive delle convinzioni e delle preferenze morali e personali di ciascuno.

Cooperazione

La Società promuove la cooperazione e la reciproca collaborazione riconoscendo il valore delle risorse umane impiegate nell'attività aziendale, allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio professionale di ciascun dipendente o collaboratore.

Pari opportunità e valorizzazione delle diversità

La Società si impegna a garantire le pari opportunità, anche di genere e a valorizzare le diversità. In tale ambito, si impegna a promuovere l'empowerment femminile in modo da favorire l'equo trattamento anche per genere a tutti i livelli.

Tutela dell'ambiente e della sicurezza

RISING Società Cooperativa, inoltre, tutela l'ambiente e garantisce la sicurezza, anche con riferimento alla sicurezza sul luogo di lavoro. La società vuole porre in risalto che la politica della sicurezza, della salvaguardia dell'ambiente e di prevenzione dell'inquinamento deve issarsi a valore aziendale, alla stregua di tutti gli altri che marcano la strategia d'impresa.

Qualità

La Società orienta la propria attività alla soddisfazione dei propri partner, in piena coerenza con i principi di integrità ed il sistema di valori adottati, indirizzando la propria attività ai più elevati standard di qualità dei propri servizi.

Concorrenza

La Società riconosce che la concorrenza è un elemento fondamentale per lo sviluppo ed il progresso economico e sociale del Paese. A tal fine, nello svolgimento della propria attività, vigila affinché siano rispettate le condizioni generali per la libertà di impresa, consentendo agli operatori economici di poter accedere al mercato e di competere con pari opportunità, e tutela i propri clienti, favorendo il contenimento dei prezzi e i miglioramenti della qualità dei servizi che derivano dal libero gioco della concorrenza.

Spirito di servizio

I Destinatari devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento della mission aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.

Valore delle risorse umane

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale: l'impegno dell'azienda nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di gestione e sviluppo delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva, orientata alla valorizzazione delle diversità e volta a garantire le pari opportunità tra uomo e



donna. A tal fine, *RISING Società Cooperativa* adotta misure e processi interni che rispettano tali principi fin dalla fase di selezione ed assunzione. I processi di gestione delle risorse umane di *RISING Società Cooperativa* puntano a garantire non solo un'equa presenza femminile all'interno del contesto lavorativo, ma anche parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, e misure che favoriscano la conciliazione vita lavoro e che siano a sostegno della genitorialità e della distribuzione dei carichi di cura.

Per questo motivo, La Società si impegna a prevenire e gestire ogni possibile forma di discriminazione e a rimuovere ogni stereotipo o pregiudizio– anche inconsapevole (unconscious bias) - fondato su questioni di genere, o altri tipi di diversità.

RISING Società Cooperativa tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica del Personale. *RISING Società Cooperativa* si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti al rapporto di lavoro.

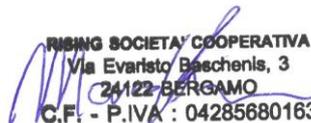
Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntati ai principi etici di riferimento della Società.

RISING Società Cooperativa si impegna, pertanto, ad adottare misure volte ad identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.

Tutela di lavoratrici e lavoratori

Diversity & Inclusion e Pari Opportunità di Genere in base al quale viene comunicato che *RISING Società Cooperativa* adotta una politica per la diversità e l'inclusione e per le pari opportunità di genere ed il relativo piano strategico. All'interno di esso, si riconoscono le diversità dei/delle propri/e dipendenti, collaboratori/trici, fornitori e interlocutori in genere, come un fattore di crescita e successo, valorizzandone esperienze, capacità e qualità. Questo perché *RISING Società Cooperativa* crede che la diversità, in tutte le sue manifestazioni, sia un vantaggio strategico, fattore di arricchimento e apertura culturale. In tal modo si vuole favorire un ambiente di lavoro inclusivo, volto alla collaborazione e alla crescita col supporto di tutti, realizzato incoraggiando ogni persona ad esprimersi liberamente, liberando così il potenziale di ciascuno e aumentandone la motivazione.

Bergamo , 30/04/2023


RISING SOCIETÀ COOPERATIVA
Via Evaristo Baschenis, 3
24122 BERGAMO
C.F. - P.IVA : 04285680163