



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev.	Data	Motivazione
0	9/08/2024	<i>Prima emissione</i>

Politica generale e correlate_rev.0_REV.0.DOC

Pag. 1 di 12



INDICE

<u>1.L'AZIENDA PASUBIO TECNOLOGIA SRL</u>	<u>3</u>
<u>2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE</u>	<u>5</u>
<u>3. PRINCIPI FONDANTI</u>	<u>6</u>
<u>4. COMMITMENT DELLA DIREZIONE</u>	<u>7</u>
<u>5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE</u>	<u>8</u>
<u>5.1 Selezione ed assunzione (recruitment)</u>	<u>9</u>
<u>5.2 Gestione della carriera</u>	<u>10</u>
<u>5.4 Equità salariale</u>	<u>11</u>
<u>5.5 Genitorialità, cura</u>	<u>11</u>
<u>5.6 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)</u>	<u>11</u>
<u>5.7 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.</u>	<u>12</u>
<u>6. IMPLEMENTAZIONE E SORVEGLIANZA DELLA POLITICA</u>	<u>12</u>
<u>7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA</u>	<u>13</u>



1. L'AZIENDA PASUBIO TECNOLOGIA SRL

Pasubio Tecnologia SRL è una società a responsabilità limitata in house providing ad esclusivo capitale pubblico che ha per oggetto la produzione di beni e servizi strumentali, di supporto della funzione amministrativa pubblicistica nel campo dell'Information Communication Technology, necessaria per provvedere al perseguitamento dei fini istituzionali degli enti soci.

Struttura societaria

Pasubio Tecnologia srl. è la società di informatica di proprietà di Enti Pubblici:

Socio	Quota detenuta	% sul capitale
COMUNE DI SCHIO	57.083,44	26,400%
COMUNE DI VALDAGNO	34.409,43	15,914%
COMUNE DI THIENE	27.512,14	12,724%
COMUNE DI MALO	15.549,21	7,191%
COMUNE DI ISOLA VICENTINA	9.863,77	4,562%
COMUNE DI SANTORSO	6.937,54	3,209%
COMUNE DI VALLI DEL PASUBIO	5.007,39	2,316%
COMUNE DI SAN VITO DI LEGUZZANO	4.298,33	1,988%
COMUNE DI TORREBELVICINO	4.294,33	1,986%
COMUNE DI VILLAVERLA	4.200,33	1,943%
PROVINCIA DI VICENZA	4.100,00	1,896%
COMUNE DI VICENZA	4.100,00	1,896%
COMUNE DI VELO D'ASTICO	3.197,25	1,479%
COMUNE DI MONTE DI MALO	3.004,23	1,389%
COMUNE DI CALTRANO	2.024,16	0,936%
COMUNE DI POSINA	1.888,15	0,873%
COMUNE DI TRISSINO	1.869,15	0,864%
COMUNE DI ZUGLIANO	1.869,15	0,864%
COMUNE DI ZANE'	1.869,15	0,864%
CONSORZIO DI POLIZIA LOCALE ALTO VICENTINO	1.869,15	0,864%
CONSORZIO POLIZIA LOCALE NORD EST VICENTINO	1.869,15	0,864%
CONSORZIO DI POLIZIA LOCALE VALLE AGNO	1.869,15	0,864%
COMUNE DI RECOARO TERME	1.008,00	0,466%
COMUNE DI SAN BONIFACIO	1.008,00	0,466%



COMUNE DI SARCEDO	1.008,00	0,466%
COMUNE DI ROSA'	1.008,00	0,466%
COMUNE DI ORGIANO	1.008,00	0,466%
LA CASA CENTRO ASSISTENZA PER ANZIANI	1.008,00	0,466%
COMUNE DI SOSSANO	1.008,00	0,466%
CONSORZIO LE VALLI	1.008,00	0,466%
COMUNE DI FARÀ VICENTINO	1.008,00	0,466%
COMUNE DI SALCEDO	1.008,00	0,466%
CONSORZIO BIM BACCHIGLIONE	1.008,00	0,466%
COMUNE DI MONTECCHIO PRECALCINO	1.008,00	0,466%
COMUNE DI MONTECCHIO MAGGIORE	1.008,00	0,466%
COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA	1.008,00	0,466%
UNIONE MONTANA BASSANESE	1.008,00	0,466%
FEDERAZIONE DEI COMUNI DEL CAMPOSAMPIERESE	1.008,00	0,466%
COMUNE DI ROMANO D'EZZELINO	963,33	0,446%
COMUNE DI PIOVENE ROCCHETTE	232,02	0,107%
COMUNE DI TONEZZA DEL CIMONE	215,00	0,099%
TOTALE CAPITALE VERSATO	216.222,92	100,00%

Capitale sociale al 26/06/2024

La Società, nel quadro di una maggiore efficienza della gestione, derivante da una più razionale e articolata organizzazione dei servizi, si prefigge gli scopi societari sotto individuati in via esemplificativa e non esaustiva, nel rispetto delle norme del Codice Civile riguardanti le Società a responsabilità limitata e della Legislazione afferente ai servizi strumentali degli Enti Locali:

- Progettazione, realizzazione, implementazione, di sistemi, procedure organizzative informatiche, e di telecomunicazione, e loro aggiornamento, assistenza e manutenzione;
- Acquisizione, concessione, e cessione di licenze d'uso di programmi informatici e loro aggiornamento, assistenza e manutenzione;
- Compravendita e nolo di macchine e attrezzature informatiche e di telecomunicazione;
- Assunzione di servizi di gestione operativa di sistemi informatici, ivi compresi i contratti di outsourcing;
- Assistenza e consulenza organizzativa ed informatica;

Politica generale e correlate_rev.0_REV.0.DOC

Pag. 4 di 12

PASUBIO TECNOLOGIA S.r.l. - Sede legale: via 29 Aprile, 6 - 36015 Schio (VI) - T +39 0445-610511

amministrativo@pasubiotecnologia.it - www.pasubiotecnologia.it - **PEC: pasubiotecnologia@legalmail.it**

Cod. Fisc. e P. IVA 02373540240 - Capitale Sociale € 205.066,95 i.v. - Numero REA: VI – 228735 - Iscrizione ROC nr. 26417



- Organizzazione di corsi di formazione nelle materie dell'Information Communication Technology per il personale dipendente dei Soci, o anche per i cittadini e gli altri soggetti del territorio dello Stato;
- Assunzione di servizi operativi accessori o strumentali a quelli sopraindicati; Realizzazione di studi, ricerche, progettazioni, acquisizioni e cessioni di tecnologie, processi e formule in genere nel settore dei servizi e di opere finalizzate all'oggetto sociale.

Pasubio Tecnologia SRL si impegna nel diffondere un uso pratico degli standard relativi alla sicurezza delle informazioni, erogando così servizi ad alto livello di professionale in conformità con le certificazioni acquisite, come la ISO 9001:2015 (certificazione della qualità).

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Pasubio Tecnologia SRL spinta da una visione lungimirante e dalla dedizione al raggiungimento della propria missione e degli obiettivi strategici, ha scelto di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022. Con questo strumento l'Azienda si impegna: ad individuare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno dell'organizzazione, a misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi raggiunti ed a certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

L'organizzazione si assume l'impegno di recepire e attuare i principi di parità di genere in modo concreto e strutturale, abbracciando l'intero percorso professionale e le diverse fasi di vita delle lavoratrici, dal momento della selezione del personale fino al pensionamento. L'obiettivo che si prefigge non è solo quello di aumentare il numero di donne in azienda nell'ambito STEM ma di perseguire anche ulteriori traguardi. Garantire pari opportunità di carriera, a tutti livelli (compresi quelli apicali), pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico,

Politica generale e correlate_rev.0_REV.0.DOC

Pag. 5 di 12



verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Questo strumento rappresenta per la Società un importante traguardo volto all'ottenimento della Certificazione di parità di genere. L'ottenimento di quest'ultima rappresenta un ulteriore tappa di un percorso virtuoso intrapreso dall'azienda per promuovere il principio di parità di genere. Pasubio Tecnologia SRL è infatti determinata ad implementare politiche di parità di genere sempre più efficaci, con l'obiettivo di: migliorare concretamente l'uguaglianza di genere all'interno dell'azienda; promuovere una cultura inclusiva e rispettosa per tutti i dipendenti; generare un impatto positivo sul benessere del personale, sulla reputazione dell'azienda e sulla società in generale.

La certificazione UNI/PdR 125:2022 funge da guida e stimolo per la Società. L'azienda è pronta ad abbracciare la sfida e a intraprendere un percorso di cambiamento volto a creare un ambiente di lavoro equo e rispettoso per tutti, dove ogni collaboratore/collaboratrice possa esprimere appieno il proprio potenziale e contribuire al successo della stessa.

3. PRINCIPI FONDANTI

I Principi fondanti della Politica per la Parità di Genere, in coerenza con i principi espressi nel Codice Etico, di Pasubio Tecnologia SRL, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- DIGNITÀ DELLA PERSONA
- PARI OPPORTUNITÀ
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Con scrupolosa attenzione e dedizione, la Società orienta i propri sforzi al fine di

Politica generale e correlate_rev.0_REV.0.DOC

Pag. 6 di 12



garantire che il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) soddisfi pienamente i requisiti previsti dalla UNI/PdR 125:2022. Tale impegno trae ispirazione - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea - dal perseguimento dei seguenti obiettivi strategici legati al principio "*Leaving no one behind*" dell'*'Agenda 2030'*¹:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, specialmente in ambito STEM;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra il personale maschile e femminile, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale (abbattimento del "*glass ceiling*");
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- promuovere un approccio orientato alla valorizzazione della diversità ed inclusione sul luogo di lavoro

4. COMMITMENT DELLA DIREZIONE

Al fine di realizzare i principi e gli obiettivi enunciati, la Direzione di Pasubio Tecnologia SRL ritiene imprescindibile la continua implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG). Questo impegno è volto a sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La Società si impegna a:

- Realizzare iniziative di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, contrastando stereotipi e promuovendo il contributo dato delle collaboratrici donne;

¹ Questo principio rappresenta l'impegno inequivocabile di tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite e del settore privato a sradicare la povertà in tutte le sue forme, porre fine alla discriminazione e all'esclusione e ridurre le disuguaglianze e le vulnerabilità che lasciano indietro le persone e minano il potenziale degli individui e dell'umanità nel suo insieme. Pertanto, le imprese condividono con i diversi stati le sfide dello sviluppo sostenibile. Viene richiesto di implementare interventi radicali per superare gli stereotipi di genere e per smantellare le fonti della disuguaglianza.



- Promuovere la valorizzazione delle diversità in ogni ambito aziendale, dalla selezione del personale alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive all' attribuzione dei sistemi premianti e dalla scelta dei fornitori all'erogazione di servizi ai soci;
- Implementare strumenti efficaci e azioni positive per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, a tutti i livelli aziendali;
- Favorire la conciliazione del work life balance attraverso modalità di lavoro flessibili, come smart working, part-time e orari flessibili;
- Promuovere una comunicazione trasparente che dichiari l'impegno dell'azienda nel raggiungere la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;

5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Queste politiche sulla parità di genere sono più specifiche e forniscono la base per la stesura del Piano Strategico per la Parità di Genere, per definire le procedure da attuare per promuovere la parità di genere all'interno dell'organizzazione, tenendo conto del suo specifico contesto.

Le politiche specifiche sulla parità di genere, sviluppate in coerenza con la politica principale di parità di genere, si concentrano sui seguenti temi chiave 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 Pasubio Tecnologia SRL sono descritti nei successivi capitoli.

5.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

Le risorse umane sono considerate come un elemento indispensabile per la Società alle quali devono essere garantite pari opportunità.

Pasubio Tecnologia SRL, in coerenza con i il regolamento per il reclutamento del personale e Codice Etico, nei processi di selezione ed assunzione si prefigge di rispettare i principi trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Nello specifico:

- a) **trasparenza**: in modo da garantire a chiunque di conoscere modalità e criteri di partecipazione e valutazione, nonché gli esiti finali, a garanzia del pieno rispetto delle regole generali del Regolamento;
- b) **adeguate forme di pubblicità** della procedura di reclutamento con l'indicazione dei profili ricercati, delle mansioni principali da svolgere, delle competenze necessarie, della forma contrattuale prevista e della durata del rapporto di lavoro;
- c) **modalità di svolgimento** della procedura tali da garantirne l'imparzialità, l'economicità e la celerità;
- d) adozione di **meccanismi oggettivi e trasparenti**, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- e) **composizione delle commissioni** di selezione basata sulla provata competenza dei membri anche nella materia attinente la posizione oggetto di reclutamento, sull'imparzialità degli stessi e, salvo motivata impossibilità, la presenza di entrambi i generi;
- f) **imparzialità**: pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, nazionalità, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali.

5.2 Gestione della carriera



L' avanzamento professionale si basa su principi di equità e pari opportunità. Ciò significa che non vi è alcuna discriminazione di genere, razza, religione, età o qualsiasi altro fattore personale. Le promozioni e lo sviluppo professionale dipendono unicamente dalle capacità individuali e dai livelli di professionalità raggiunti.

L'avanzamento di carriera si basa sul principio di **meritocrazia** premiando così i dipendenti che raggiungono i propri obiettivi con dedizione, competenza e impegno. Questo approccio risulta fondamentale per garantire un ambiente di lavoro **equo e stimolante**, dove tutti i dipendenti siano motivati a dare il meglio di sé e a crescere professionalmente.

Pasubio Tecnologia SRL si impegna al bilanciamento di genere nelle posizioni apicali pur mantenendo il rispetto del principio di meritocrazia e si impegna ad eliminare gli eventuali ostacoli socio-culturali che potrebbero rappresentare un impedimento per la presenza di entrambi i generi nelle posizioni apicali.

È assicurato che l'accesso ai programmi per lo sviluppo professionale siano rivolti a tutto il personale. È sostenuta la creazione e il mantenimento di un ambiente lavorativo che favorisca la diversity ed inclusion e tuteli il benessere psico-fisico del personale.

5.4 Equità salariale

La politica di remunerazione sostiene la realizzazione della mission, dei valori e delle strategie aziendali, promuovendo azioni e comportamenti conformi alla cultura di Pasubio Tecnologia SRL. Tale politica rispetta i principi di pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità, equità e non discriminazione, come delineato nel Codice Etico. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono fondati su criteri che riconoscono le responsabilità assegnate, i risultati ottenuti e la qualità del contributo professionale. La società si impegna a garantire equità e parità di accesso agli stessi trattamenti retributivi per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Pasubio Tecnologia SRL si adopera inoltre per informare periodicamente i dipendenti sulle premialità, benefit, e programmi di



welfare, che, in linea con la cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

5.5 Genitorialità, cura

La Società impegna a non creare alcun ostacolo alla genitorialità, supportando sia la maternità che la paternità. Valorizzando l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione. Attraverso l'individuazione ed implementazione di azioni positive, Pasubio Tecnologia SRL ha la volontà di soddisfare le esigenze di coloro che, in ragione del loro stato connesso alla genitorialità, devono bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove esigenze che emergono.

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

La Società si propone di offrire al personale la possibilità di gestire il proprio tempo in modo da bilanciare vita privata e lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali sia del benessere psicofisico dei lavoratori. I principi fondamentali che guidano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro includono la flessibilità degli orari, la promozione di un ambiente di fiducia e responsabilizzazione e l'allineamento tra esigenze professionali e personali, senza compromettere la produttività aziendale.

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

Pasubio Tecnologia SRL rifiuta espressamente qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa quella di carattere sessuale), o qualsiasi atteggiamento riconducibile a pratiche di mobbing e molestia. In conformità con il Codice Etico, la Società proibisce senza eccezioni ogni forma di violenza e molestia sul lavoro.

La Società adotta la politica di "toleranza zero". Tutti i collaboratori dell'azienda, inclusi i fornitori e i clienti sono tenuti a rispettare e promuovere i principi contenuti della presente politica. Le persone tutelate hanno il diritto a un ambiente di lavoro libero da

Politica generale e correlate_rev.0_REV.0.DOC

Pag. 11 di 12



violenza e molestie. È responsabilità del personale di Pasubio Tecnologia SRL a collaborare per creare un ambiente lavorativo basato sul rispetto, supportare chi segnala comportamenti o episodi di violenza e molestia e cooperare nelle relative indagini. L'Alta direzione promuove una cultura di tolleranza zero verso la violenza e le molestie sul lavoro, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e fornendo appositi canali di segnalazione per la gestione tempestiva delle situazioni segnalate.

6. IMPLEMENTAZIONE E SORVEGLIANZA DELLA POLITICA

La Politica Generale sulla parità di genere e le relative politiche connesse, nel contesto delle linee guida dell'organizzazione, includono, in collaborazione con il Comitato Guida per la parità di genere, la definizione e la revisione periodica degli obiettivi di parità di genere. Questo processo è volto a valutare l'adeguatezza della politica e a identificare la necessità di eventuali modifiche o integrazioni.

7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere generale e quelle specifiche vengono divulgata a tutti gli stakeholder attraverso una comunicazione interna efficace e la pubblicazione sul sito web aziendale.