

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Documento di Indirizzo della Direzione

Versione	Data di emissione	Data revisione	Classificazione
2.0	10/06/2026	Annuale	Pubblica

1. Dichiarazione di Intenti

Peopletrust riconosce nella parità di genere un valore fondamentale e una condizione essenziale per la propria crescita sostenibile, per l'attrattività dei talenti e per la qualità del proprio contributo alla società. Con la presente Politica, la Direzione esprime il proprio impegno formale e incondizionato a costruire un'organizzazione equa, inclusiva e libera da ogni forma di discriminazione di genere.

Siamo convinti che la diversità di genere, a tutti i livelli dell'organizzazione, generi valore: arricchisce il processo decisionale, stimola l'innovazione, rafforza la reputazione e migliora il clima interno. Per questo, la parità di genere non è per noi un adempimento burocratico, ma una priorità strategica che guiderà le nostre scelte organizzative, gestionali e culturali.

Peopletrust riconosce il valore della piena partecipazione delle donne alla vita aziendale e si impegna a promuovere attivamente il loro empowerment attraverso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità. A tal fine, favorisce l'accesso delle donne a opportunità di crescita professionale, formazione, sviluppo delle competenze e avanzamento di carriera, garantendo processi decisionali e di valutazione basati esclusivamente su criteri di merito, competenza e performance. Si impegna inoltre a contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, stereotipo di genere e barriera che possa limitare la piena espressione del potenziale femminile, promuovendo la presenza equilibrata di donne nei ruoli di responsabilità e nei processi decisionali, nonché iniziative volte a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata. Attraverso tali azioni, l'Organizzazione contribuisce concretamente alla valorizzazione delle competenze femminili e alla costruzione di una cultura aziendale orientata all'inclusione, all'innovazione e alla sostenibilità sociale.

Impegno della Direzione

La Direzione si impegna personalmente a modellare i comportamenti richiesti dal presente documento, a stanziare le risorse necessarie per la sua attuazione e a rendere conto periodicamente dei progressi conseguiti a tutti gli stakeholder.



L'Organizzazione si ispira ai principi internazionali di empowerment femminile, promuovendo la leadership delle donne, la parità di opportunità e la piena valorizzazione del talento femminile a tutti i livelli aziendali.

2. Ambito di Applicazione

La presente Politica si applica a tutte le persone che operano nell'ambito dell'organizzazione, a qualsiasi titolo e in qualsiasi sede: dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, stagisti e partner. Le disposizioni si estendono a ogni contesto in cui l'organizzazione sia presente, compresi ambienti di lavoro remoti, eventi, trasferte e comunicazioni digitali.

La Politica è vincolante per tutti i livelli gerarchici, con un grado di responsabilità crescente in proporzione al ruolo di leadership ricoperto.

3. Principi Guida

L'organizzazione orienta la propria azione ai seguenti principi:

Equità e Non Discriminazione

Garantiamo l'assenza di qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul genere, sull'identità di genere, sull'orientamento sessuale o sulla condizione di genitorialità, in ogni processo organizzativo.

Parità Retributiva

Assicuriamo una retribuzione equa a parità di ruolo, responsabilità e performance, monitorando sistematicamente il gender pay gap e intervenendo per ridurlo ove rilevato.

Pari Opportunità di Crescita

Offriamo a tutte le persone le medesime opportunità di formazione, sviluppo professionale e avanzamento di carriera, rimuovendo le barriere strutturali e culturali che ostacolano la progressione femminile.

Conciliazione Vita-Lavoro

Promuoviamo misure concrete di flessibilità, lavoro agile, congedo parentale condiviso e servizi di supporto alla genitorialità, riconoscendo il valore del benessere personale come fattore di produttività.

Ambiente Sicuro e Rispettoso

Garantiamo un contesto di lavoro libero da molestie, intimidazioni o comportamenti discriminatori, tutelando la dignità di ogni persona e assicurando canali di segnalazione accessibili e riservati.

Leadership Inclusiva

Sviluppiamo nelle figure di responsabilità le competenze di leadership inclusiva, consapevolezza dei bias inconsci e gestione equa dei team.

Empowerment femminile

Sosteniamo la valorizzazione e la crescita professionale delle donne, favorendone l'accesso a opportunità di sviluppo, percorsi di leadership e ruoli decisionali, al fine di garantire una rappresentanza equilibrata e una piena partecipazione alla vita aziendale.

4. Obiettivi Strategici

Per il triennio di riferimento, l'organizzazione si pone i seguenti obiettivi misurabili:

#	AREA	OBIETTIVO
1	Governance	Raggiungere almeno il 40% di rappresentanza femminile nei ruoli di management entro il triennio.
2	Pay Equity	Azzerare il gender pay gap ingiustificato entro 24 mesi, attraverso analisi retributive annuali e piani di riallineamento.
3	Selezione	Garantire liste di candidati bilanciate per genere (almeno 50%) in tutte le procedure di selezione, incluse quelle per posizioni apicali.
4	Formazione	Assicurare tassi di partecipazione paritari ($\pm 5\%$) tra uomini e donne a tutti i programmi di formazione e sviluppo.
5	Genitorialità	Introdurre o potenziare misure di congedo parentale per entrambi i genitori, superiori ai minimi di legge, e garantire il reintegro nei medesimi ruoli.
6	Clima	Rilevare annualmente il clima organizzativo con analisi disaggregata per genere e agire sui gap individuati entro 6 mesi dalla rilevazione.
7	Certificazione	Ottenere o mantenere la certificazione UNI PdR 125:2022 per la parità di genere entro il periodo di riferimento.

5. Responsabilità e Governance

5.1 Direzione Generale

La Direzione Generale è titolare della presente Politica e ne garantisce l'attuazione. Approva il piano di azione annuale, stanziava le risorse necessarie e rende conto dei progressi agli organi di governo e agli stakeholder esterni.

5.2 Referente per la Parità di Genere

La Direzione nomina un/a Referente per la Parità di Genere (o Responsabile DEI – Diversity, Equity & Inclusion), con mandato esplicito e risorse dedicate. Il/la Referente coordina l'attuazione della Politica, gestisce il sistema di monitoraggio, raccoglie le segnalazioni riservate e propone le azioni correttive.

5.3 Risorse Umane

La funzione HR traduce gli obiettivi della Politica in processi operativi: revisione delle job description in linguaggio neutro, blind recruitment, analisi retributive, piani di sviluppo equi, monitoraggio delle promozioni e delle uscite disaggregate per genere.

5.4 Management

Ogni responsabile di funzione o team è tenuto ad applicare la Politica nella gestione quotidiana, a partecipare ai percorsi formativi previsti e a essere valutato, anche ai fini della retribuzione variabile, sulla base degli obiettivi di parità assegnati.

6. Risorse, Strumenti e Azioni

Per raggiungere gli obiettivi dichiarati, l'organizzazione si impegna a implementare le seguenti misure concrete:

- Analisi retributiva annuale con metodologia trasparente e condivisione dei risultati
- Programmi di mentoring e sponsorship rivolti alle donne in percorsi di sviluppo
- Formazione obbligatoria su unconscious bias per tutti i responsabili delle selezioni e delle promozioni
- Flessibilità lavorativa strutturale (smart working, orari flessibili, part-time reversibile)
- Congedo di paternità rafforzato e politiche di sostegno al rientro dalla maternità
- Revisione periodica dei processi di selezione per garantire l'assenza di bias
- Linguaggio inclusivo in tutti i documenti, annunci e comunicazioni aziendali
- Canale riservato di segnalazione e accesso a supporto psicologico per le vittime di molestie
- Rete interna di "agenti del cambiamento" che promuovano la cultura dell'inclusione
- Report annuale pubblico sulla parità di genere, con dati disaggregati

7. Monitoraggio, Misurazione e Rendicontazione

L'efficacia della Politica è misurata attraverso un set di KPI (Key Performance Indicators) definiti in coerenza con la norma UNI PdR 125:2022 e con i framework di rendicontazione di sostenibilità (GRI, ESRS). I principali indicatori comprendono:

KPI	Frequenza di rilevazione
Gender pay gap per livello e inquadramento	Annuale
% donne in posizioni di management (Lv. 1, 2, 3)	Semestrale
Tasso di promozione disaggregato per genere	Annuale
% partecipazione femminile alla formazione	Annuale
Tasso di rientro post maternità/paternità	Annuale
N. segnalazioni ricevute e relativo esito	Semestrale
Indice di clima inclusivo (survey interna)	Annuale
Score certificazione UNI PdR 125:2022	Triennale

I risultati del monitoraggio sono presentati annualmente al Consiglio di Amministrazione, condivisi con le rappresentanze sindacali e pubblicati nel Report di Sostenibilità dell'organizzazione. La Politica è riesaminata almeno ogni dodici mesi o in caso di significative variazioni del contesto normativo o organizzativo.

8. Conseguenze delle Violazioni

Il mancato rispetto della presente Politica costituisce una violazione grave degli obblighi contrattuali e dei valori dell'organizzazione. Le violazioni sono trattate secondo le procedure disciplinari applicabili, con provvedimenti proporzionati alla gravità dei fatti. Comportamenti ritorsivi nei confronti di chi segnala violazioni sono considerati infrazioni autonome di massima gravità.

9. Comunicazione e Formazione

La presente Politica è portata a conoscenza di tutto il personale al momento dell'assunzione e a ogni revisione successiva, tramite pubblicazione sull'intranet, sessioni di informazione e firma per presa visione. È altresì resa pubblica sul sito istituzionale dell'organizzazione, a testimonianza dell'impegno verso tutti gli stakeholder.

Un piano di formazione annuale assicura che tutte le persone abbiano le conoscenze e gli strumenti per contribuire alla realizzazione degli obiettivi della Politica.

APPROVAZIONE E FIRMA DELLA DIREZIONE

Amministratore Unico

Tony Baldassini

Referente per la Parità di Genere

Laura Di Sabantonio

La presente Politica annulla e sostituisce ogni precedente documento in materia di parità di genere. **Entra in vigore dalla data di firma e è soggetta a revisione annuale.**