

L'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) rappresenta per SINERGO un'estensione naturale della propria Politica per la Qualità e un ulteriore passo verso la costruzione di un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo. In questa prospettiva, la SINERGO ha definito un insieme di politiche specifiche che traducono i principi generali della parità di genere in impegni operativi e misurabili, coerenti con il contesto organizzativo e con gli obiettivi strategici aziendali.

Tali politiche si integrano pienamente nel Sistema di Gestione Integrato e costituiscono la base per la pianificazione, l'attuazione e il miglioramento continuo delle azioni in materia di uguaglianza di genere. Esse si pongono come riferimento per tutte le funzioni aziendali e a supporto delle attività di monitoraggio e di definizione del Piano Strategico.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in coerenza con la Politica Aziendale Generale, riguardano i seguenti ambiti di intervento:

1. SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT): La SINERGO garantisce processi di selezione equi, trasparenti e inclusivi, basati esclusivamente su competenze, esperienze e attitudini professionali. Tutte le richieste di fabbisogno di personale vengono formalizzate e condivise in modo strutturato, viene assicurata la massima accessibilità dei canali di reclutamento e la più ampia diversità della platea di candidati. La comparabilità tra i profili è garantita da criteri di valutazione chiari, oggettivi e condivisi con i selezionatori.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA: La SINERGO consolida e monitora costantemente l'applicazione delle regole di parità nei percorsi di sviluppo e promozione.

Le valutazioni delle prestazioni sono basate su criteri trasparenti, omogenei e documentati, riducendo la soggettività dei giudizi individuali.

I dati di carriera e sviluppo sono analizzati periodicamente per identificare eventuali squilibri di genere e orientare decisioni di miglioramento continuo.

3. EQUITÀ SALARIALE: La SINERGO promuove coerenza e trasparenza nella definizione dei ruoli e delle responsabilità, assicurando l'allineamento tra competenze, mansioni e percorsi di crescita.

Eventuali scostamenti retributivi di genere vengono individuati tempestivamente e adeguati mediante azioni mirate.

4. GENITORIALITÀ E CURA: La SINERGO riconosce la genitorialità e i compiti di cura come valore aggiunto e promuove una flessibilità personalizzata che non compromette l'equità.

Sono garantite misure di flessibilità organizzativa accessibili a tutto il personale con esigenze di cura.

È favorito il mantenimento del contatto con l'azienda anche durante i periodi di assenza, attraverso colloqui periodici e momenti di aggiornamento.

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La SINERGO monitora l'efficacia delle misure di flessibilità e ne valuta l'impatto sui diversi gruppi di lavoratori.

Garantisce la continuità operativa anche in caso di assenze legate a esigenze personali o familiari, attraverso una pianificazione condivisa.

Viene promossa una gestione efficiente del tempo di lavoro, anche ottimizzando gli orari di riunione per evitare sovrapposizioni con fasce orarie critiche (inizio/fine giornata, pausa pranzo, sera).

6. PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE O DIGITALE (MOLESTIE): La SINERGO rafforza la cultura della prevenzione e della tutela, assicurando un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, libero da qualsiasi rischio di molestia o discriminazione.

Il piano di prevenzione prevede il coinvolgimento attivo del personale e canali di segnalazione sicuri e riservati.

Infine, La SINERGO consolida il proprio impegno verso una comunicazione interna ed esterna inclusiva, gentile e priva di stereotipi, per rafforzare la cultura della parità e dell'inclusione.

Le presenti Politiche specifiche per la Parità di Genere sono definite dall'Alta Direzione di SINERGO in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere e costituiscono evidenza dell'impegno congiunto della Direzione e del Comitato nel promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle pari opportunità.

Data: 29/09/2025

Approvato da
(Paola Manera - Direzione Generale)

Firma



Definito in coordinamento con:
Comitato Guida per la Parità di
Genere (Francesca Carosso -
rappresentante designato)

Firma

