

La presente Politica per la Parità di Genere e per la Diversità e inclusione definita dall'Alta Direzione della POST & SERVICE GROUP RETE SOGGETTO, in collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere e la valorizzazione delle diversità. POST & SERVICE GROUP RETE SOGGETTO implementa misure specifiche per garantire la parità di genere e promuovere la diversità e l'inclusione, secondo le linee guida UNI PDR 125:2022 e ISO 30415:2021.

POST & SERVICE GROUP RETE SOGGETTO punta a sviluppare una cultura fondata sull'attenzione, sul rispetto, sullo sviluppo, sulla valorizzazione e inclusione delle diversità, grazie a un ambiente di lavoro equo che favorisca la partecipazione, l'ascolto e la collaborazione e che sostenga il rifiuto delle molestie e della violenza, in ogni sua forma, nei luoghi di lavoro.

POST & SERVICE GROUP RETE SOGGETTO considera il coinvolgimento delle persone, il benessere e lo sviluppo delle stesse, quali pilastri di una strategia fondata sulla sostenibilità, in quanto consapevole che una cultura aziendale orientata a includere e a valorizzare ogni tipo di diversità produce effetti positivi, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale.

OBIETTIVI FONDAMENTALI EQUALITY, DIVERSITY & INCLUSION

- **Eliminare il gender pay gap**, la differenza di retribuzione tra uomo e donna a parità di titolo e mansione;
- Garantire l'**avanzamento di livello delle donne** così come accade per gli uomini, investendole di ruoli dirigenziali in qualsiasi ambito;
- Creare un **ambiente inclusivo**, di rispetto della persona, indipendentemente dal genere;
- Promuovere un **linguaggio inclusivo**;
- **Eliminare il sessismo patriarcale**;
- **Denunciare abusi, violenze e discriminazioni e atti di bullismo**;
- **attivare iniziative concrete a sostegno della diversità**, a partire da quelle prioritarie in ragione della rilevanza interna, anche alla luce delle numeriche aziendali e del contesto di operatività, quali ad esempio la parità di genere e il confronto multigenerazionale.

APPLICAZIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Affinchè tali valori si traducano in comportamenti reali e abituali, ci siamo impegnati a rivedere ogni nostro processo organizzativo in un'ottica capace di assicurare inclusività, diversità ed equità. Dal momento del colloquio preliminare all'assunzione, fino all'eventuale chiusura del rapporto di lavoro, la nostra volontà è quella di far sentire ogni persona all'interno di un contesto tutelante, in cui ogni crescita umana e professionale sia possibile, auspicabile, realizzabile ed in cui la valutazione del lavoro svolto sia oggettiva, esplicita e mai discrezionale. In questo senso, la formazione, garantita ad ogni lavoratore e ogni lavoratrice, fin dalle prime fasi del percorso lavorativo, diventa uno strumento fondamentale per garantire pari opportunità di avanzamento all'interno dell'organizzazione.

Valori e azioni inclusive vengono diffuse all'interno della società per mezzo di una comunicazione attenta, che intende aumentare il grado di consapevolezza dei soci e dei dipendenti relativamente all'importanza di promuovere, all'interno del proprio luogo di lavoro, comportamenti inclusivi e rispettosi di ogni idea, capaci di arricchire e di garantire, di conseguenza, maggiori risposte ai bisogni dei territori e delle persone, di cui la società accoglie le istanze.

- **ENGAGEMENT E RECRUITING**

Per noi il rifiuto di qualsiasi pratica discriminatoria e la valorizzazione delle competenze di ogni individuo, a prescindere da nazionalità, religione, orientamento sessuale e genere, sono principi indispensabili per generare valore per l'azienda e per il territorio. Il nostro regolamento e le nostre procedure per l'assunzione del personale garantiscono che in tutto il processo, fin dall'emissione dell'avviso di ricerca all'assunzione, siano rispettati i principi di non discriminazione e di parità di genere. I colleghi che

selezionano sono formati e informati sui comportamenti da tenere nel corso del processo selettivo, per garantire il rispetto della parità di genere.

- **FORMAZIONE E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE**

Il processo di formazione garantisce a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori pari opportunità di partecipazione, senza alcuna discriminazione, per tutte le tipologie di formazione, sia essa obbligatoria, continua, o inerente soft skills. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno pertanto pari opportunità formative e sono garantiti a tutte e tutti le medesime possibilità per agire correttamente il proprio ruolo e avere possibilità di crescita e sviluppo, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli.

A tutto il personale è erogata la formazione sulla presente politica e, in generale, sui temi di inclusione e valorizzazione delle diversità, sulla parità di genere e sulle politiche aziendali di rifiuto di qualsiasi forma di molestia e violenza di genere.

POST & SERVICE GROUP RETE SOGGETTO promuove un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti, volto ad evitare qualsiasi approccio polemico o giudicante. Ogni lavoratore e lavoratrice, consapevole dell'effetto che azioni e parole possono avere nei rapporti con i propri colleghi, si impegna a mantenere un comportamento educato e corretto

Il processo di valutazione delle competenze, che ha cadenza annuale, ma prevede anche in itinere continui momenti di confronto, è dedicato a tutti i colleghi/e e avviene in totale trasparenza. La valutazione è basata esclusivamente sulle responsabilità e competenze legate al ruolo assegnato e agito, nel rispetto delle pari opportunità, senza alcuna discriminazione, così che tutti/e vengano valorizzati per il contributo apportato e mai valutati rispetto alla propria diversità.

- **POLITICHE RETRIBUTIVE E GESTIONE DELLA CARRIERA**

I percorsi di carriera sono definiti in ragione dei risultati del processo di raggiungimento di obiettivi concordati, unitamente a quelli della valutazione del potenziale, attraverso strumenti e metodologie riconosciute.

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.

POST & SERVICE GROUP RETE SOGGETTO monitora costantemente, nella gestione operativa delle attività, il raggiungimento delle prestazioni del personale in termini di apprendimento e sviluppo personale.

In relazione al percorso avviato di inclusione dei principi di parità nelle politiche ed obiettivi aziendali, la gestione continua delle prestazioni del personale comprende il riconoscimento di un comportamento inclusivo e la ricompensa di chi lo assume, e la risoluzione di comportamenti discriminatori e prevenuti. Il controllo delle performance si basa soprattutto sull'osservazione dei comportamenti del personale da parte del responsabile Risorse umane.

Tali informazioni vengono condivise con la Direzione.

L'organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

L'organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

POST & SERVICE GROUP RETE SOGGETTO, crede fermamente che il talento e la competenza non abbiano genere. Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro inclusivo dove le pari opportunità siano una realtà concreta per tutti, uomini e donne.

Nella selezione e nomina dei nostri dirigenti, valutiamo esclusivamente le capacità, l'esperienza e il potenziale dei candidati, senza alcuna discriminazione di genere. Siamo convinti che la diversità di pensiero e di esperienze, inclusa quella di genere, contribuisca a una leadership più efficace e a una crescita aziendale più solida.

Presidi a tutela:

- Processo di selezione trasparente: Il nostro processo di selezione è strutturato per garantire l'obiettività e l'imparzialità nella valutazione dei candidati.
- Formazione e sensibilizzazione: Organizziamo regolarmente attività di formazione e sensibilizzazione per tutto il personale sui temi della parità di genere e della non discriminazione.

- Politiche aziendali chiare: Abbiamo politiche aziendali che promuovono la parità di genere e condannano qualsiasi forma di discriminazione.
- Monitoraggio costante: Monitoriamo costantemente i dati relativi alla presenza femminile in posizioni di leadership per identificare eventuali aree di miglioramento e intraprendere azioni correttive.
- Canali di segnalazione: Mettiamo a disposizione canali di segnalazione sicuri e riservati per eventuali segnalazioni di discriminazione.

POST & SERVICE GROUP RETE SOGGETTO è impegnata a costruire un futuro in cui la leadership femminile sia valorizzata e promossa in ogni ambito aziendale.

POST & SERVICE GROUP RETE SOGGETTO si ispira ai principi di parità retributiva tra uomini e donne che sono alla base della direttiva UE del 30.03.2023 sulla trasparenza retributiva.

L'equità salariale è garantita dall'applicazione puntuale del CCNL oltre che dagli strumenti di valutazione e di valorizzazione del merito già più sopra descritti.

- **GENITORIALITÀ E CURA, WORK LIFE BALANCE**

I temi di salute e benessere delle persone sono cruciali. Siamo convinti che lo sviluppo di una forza lavoro resiliente passi attraverso il disegno di una strategia di salute e benessere, sostenuta dalla governance e adeguatamente comunicata, al fine di produrre senso di appartenenza, senso di sicurezza, sviluppo del potenziale. Un'attenzione particolare è rivolta alla genitorialità e alla necessità di cura per i care giver. Orari di lavoro flessibili, sportello psicologico, consulenze specialistiche per i propri conoscenti e/o cari; si incoraggiano i soci e i dipendenti a utilizzare appieno i giorni di ferie disponibili. Inoltre, la società esaminerà le richieste di permesso non retribuito per motivi personali o familiari in modo comprensivo; sollecitiamo regolarmente feedback dai soci e dai dipendenti su come sia possibile migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro nell'organizzazione.

- **TOLLERANZA ZERO E PREVENZIONE**

POST & SERVICE GROUP RETE SOGGETTO adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di discriminazione o molestia sul luogo di lavoro. L'azienda opera con una chiara priorità sulla prevenzione, piuttosto che sulla risoluzione a posteriori dei problemi, mantenendo un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso per tutti.

Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione, è riesaminata la Politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

Almeno una volta l'anno e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la Politica per la parità di genere viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale, affissione presso gli uffici e, per quanto appropriato, tramite invio della stessa per pubblicazione intranet.

La Direzione

POST & SERVICE GROUP P.S.