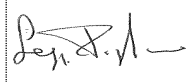
Enaip PIEMONTE	POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2023 – 2024-25	Torino, 3 Novembre 2025 Il Direttore Generale Sergio Pugliano	

Finalità della Politica per le Pari Opportunità

Lo Scopo di questo documento è formalizzare i principi generali e le modalità per individuare idonei strumenti di prevenzione e linee d'indirizzo di tipo operativo volte a promuovere l'uguaglianza di trattamento e le pari opportunità tra donne e uomini dell'Ente.

EnAIP Piemonte ETS ha assunto da tempo l'impegno di approvare e attuare politiche per la parità di trattamento tra donne e uomini e azioni di contrasto alla discriminazione diretta o indiretta fondata genere.

Infatti, ha realizzato misure ed azioni volte a promuovere l'uguaglianza di opportunità di tutte le persone , indipendentemente dal loro genere, etnia, orientamento sessuale , disabilità , religione o altra caratteristica personale

Va segnalato che Enaip Piemonte storicamente adotta politiche aziendali volte al raggiungimento di una reale uguaglianza e individua la parità di genere come principio fondamentale per una efficace ed efficiente politica di gestione delle risorse. E questo si può osservare dalla selezione e promozione del personale, alla politica salariale, alla formazione, alla salute sul lavoro e al favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata sempre nell'ottica del principio delle pari opportunità tra donne e uomini.

Adozione del Documento

La DG con il parere del Comitato Guida per le Politiche di Genere ha redatto e approvato questo documento considerando:

- il dettato legislativo e normativo nazionale;
- le dimensioni e il contesto in cui opera;
- l'importanza della tematica, che rappresenta un'opportunità di miglioramento delle prestazioni e del clima aziendale

Politica per le Pari Opportunità: principiali riferimenti giurisprudenziali

La DG di EnAIP Piemonte ETS per la redazione di questo documento ha considerato il dettato legislativo nazionale. Di seguito riportiamo le fonti di riferimento:

Carta Costituzionale

- tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali (disp. att. Cost. XIV). La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.
- Tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso [Cost. 29, 37, 48, 51], di razza, di lingua [Cost. 6; disp. att. Cost. X], di religione [Cost. 8, 19, 20]; di opinioni politiche [Cost. 22], di condizioni personali e sociali.
- È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.
- La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi con particolare riguardo alle famiglie numerose.
- La Repubblica protegge la maternità e l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo [Cost. 37]. La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

Legge 20-5-1970 n. 300

"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (c.d. Statuto dei Lavoratori), da cui discende l'approvazione dei Contratti Collettivi del Lavoro che contengono riferimenti ai principi fondamentali delle pari opportunità.

Sono state promulgate ulteriori leggi sul tema delle pari opportunità:

- *D.P.R. 9-5-1994, n. 487*
- *D.Lgs. 30-3-2001 n. 165*

che introducono novità per garantire l'uguaglianza nelle assunzioni e nella carriera nella Pubblica Amministrazione.

- *D.Lgs. 11-4-2006 n. 198* (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28-11-2005, n. 246)

che introduce importanti novità sui temi della discriminazione diretta e indiretta, della prevenzione delle molestie sessuali, del divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, del Divieto di discriminazione retributiva, divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (compreso per l'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali) del divieto di licenziamento per causa di matrimonio. Il Codice per le Pari Opportunità introduce inoltre misure per la promozione delle pari opportunità.

- *Legge 5-11-2021, n. 162*

che introduce Modifiche al codice per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

La legge impone l'obbligo di trasmettere il Rapporto sulla situazione del personale alle aziende superiori a cinquanta dipendenti e introduce, con la supervisione del Comitato Tecnico Permanente sulla Certificazione di Genere, la possibilità per le imprese di certificarsi per la parità di genere secondo le Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022), che prevede, a livello nazionale, l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

- *Decreto del 29-04-2022*

che introduce importanti requisiti per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

Principi generali per le Pari Opportunità

La Direzione Generale (DG) di EnAIP Piemonte ETS adotta come parte integrante della Politica per le Pari Opportunità, i seguenti principi contenuti citati nelle Linea Guida UNI/PdR 125:2022:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4. promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione;
5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2, art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
6. integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

Oltre ai principi della Linea Guida UNI/PdR 125:2022, EnAIP Piemonte ETS dichiara inoltre il suo rifiuto:

7. nei riguardi di azioni e atteggiamenti riconducibili a molestie sessuali e di genere;
8. discriminazione fondata sul genere

Obiettivi per le Pari Opportunità

I principi di parità sono integrati negli obiettivi aziendali con l'obiettivo di garantire:

- pari opportunità di carriera,
- pari trattamento economico,
- condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita
- riequilibrio dei carichi familiari tra donne e uomini, nonché
- un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Tali obiettivi si realizzano nei seguenti ambiti:

1. **Selezione e reclutamento.** Garantire parità di trattamento e di opportunità nell'accesso all'occupazione, promuovendo in modo proattivo e diretto la variabile della parità in processi di selezione del personale.
2. **Avanzamento di carriera.** Garantire la parità di trattamento e opportunità nei processi di promozione interna.
3. **Piano di welfare.** Ideato e impostato per migliorare il benessere e la soddisfazione dei dipendenti, fornendo loro una serie di benefici e opportunità
4. **Rappresentanza femminile.** Confermare la presenza equilibrata di donne e uomini, e in tutti quei gruppi professionali in cui si rileva uno squilibrio contribuendo all'*empowerment* femminile.
5. **Applicare la prospettiva di genere** in tutte le aree, le politiche e le decisioni dell'azienda (*gender mainstreaming*).
6. **Remunerazione.** Garantire che, a parità di prestazioni e ruoli, non vi siano differenze di retribuzione fondate sul genere.
7. **Prevenzione delle molestie sessuali e di genere.** Garantire i diritti fondamentali delle persone che compongono la forza lavoro di Enaip Piemonte ETS, sradicando e sanzionando i comportamenti che possono essere qualificati come molestia sessuale e di genere sul posto di lavoro.
8. **Creare un ambiente lavorativo inclusivo** che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico delle/dei dipendenti.
9. **Comunicazione.** Garantire un linguaggio inclusivo, non sessista e non discriminatorio nelle comunicazioni aziendali, sia interne, sia esterne prevenendo stereotipi di genere e comportamenti discriminatori e diffondendo un'immagine positiva di tutto il personale.

Attuazione delle Politiche attraverso gli Obiettivi di Parità e il monitoraggio di Key Performance Indicators (KPI).

La DG approva annualmente il Piano Annuale di Parità elaborato dal Comitato guida per le politiche di genere con l'obiettivo di monitorare l'applicazione delle politiche e delle strategie poste in atto per promuovere e potenziare e politiche di genere e di pari opportunità. Il Piano Annuale di Parità si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- Diagnosi della situazione di partenza,
- Definizione del programma d'azione,
- Attuazione e monitoraggio;
- Miglioramento.

Il Piano Annuale di Parità misura gli stati di avanzamento e i risultati attraverso specifici Key performance Indicators (KPI) previsti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che individuano le seguenti categorie:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Il Responsabile interno delle Pari Opportunità ha il compito di attuare e monitorare quanto previsto dal Piano Annuale di Parità.

La DG assegna risorse (budget), responsabilità e autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Diffusione e revisioni del Documento

La Politica per le pari Opportunità è oggetto di formazione e sensibilizzazione verso tutti i dipendenti e le dipendenti di Enaip Piemonte.

Questo documento viene comunicato e diffuso all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate mediante pubblicazione sul sito internet (ww.enaip.piemonte.it).

La politica per le Pari Opportunità viene revisionata o confermata annualmente in sede di Riesame di Direzione, a consuntivo del Piano Annuale di Parità, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Gestione dei Reclami

In En.A.I.P. Piemonte ETS tutte le parti interessate, che, rispetto a quanto accade, intendano segnalare situazioni difformi, presentare reclami o chiedere informazioni e chiarimenti rispetto al rispetto delle leggi in materia di PO, del CCNL-FP, della UNI PdR 125, della Politica per le PO e del Codice Etico, possono inoltrare una dettagliata segnalazione dell'accaduto.

Conclusioni

L'ottica di genere verrà applicata alla gestione dei processi, seguendo il modello e l'esperienza di EnAIP Piemonte ETS che ha già conseguito la certificazione del sistema di gestione dei processi in ottica di genere nel 2010 (Certificato di conformità B39/0001/2010)

EnAIP Piemonte ETS conferma e rafforza il suo impegno nella promozione dell'uguaglianza, eliminazione delle discriminazioni, sensibilizzazione sull'importanza delle pari opportunità e della diversità nel miglioramento della reputazione aziendale