

 Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi	POLICY	POLICY_Parità di genere_00
	“Parità di genere”	Pag. 1 di 8

Sommario

1	Overview: l’impegno di ENPAB per la parità di genere.....	2
2	Scopo e ambito di applicazione.....	2
2.1	Il contesto italiano di riferimento	3
2.2	Obiettivi.....	3
2.3	Riferimenti normativi	4
3	Sigle, definizioni e principi base	5
3.1	Discriminazioni	5
3.2	Stereotipi di genere	5
3.3	Uguaglianza	5
3.4	Empowerment femminile	5
4	Stakeholder.....	6
5	Processo	6
5.1	L’istituzione e gli obiettivi della Commissione per la Parità di Genere	6
5.2	Le modalità operative della Commissione per la Parità di Genere.....	7
6	Promozione di una cultura basata sul rispetto: comunicazione e formazione.....	7
7	Sistema di monitoraggio e rispetto della policy	7

Revisione			
	ELABORAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
FUNZIONE	Commissione Parità di genere		Cda
DATA	19/09/2023		21/09/2023
FIRMA	Commissione Parità di genere		Verbale CDA

Nota: il documento elettronico non riporta le firme di approvazione ed è accessibile in sola lettura. L’eventuale stampa del documento elettronico è da intendersi solo come documento di lavoro, indica la data di stampa ed il nome del file stampato.

 Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi	POLICY	POLICY_Parità di genere_00
	“Parità di genere”	Pag. 2 di 8

1 Overview: l'impegno di ENPAB per la parità di genere

ENPAB si impegna a continuare a garantire una cultura dell'inclusione al fine di evitare qualsiasi tipo di discriminazione, riconoscendo pari dignità e opportunità a tutti/e i/le suoi/sue dipendenti a prescindere da genere, età, orientamento sessuale, disabilità, religione, nonché ogni altra caratteristica personale e professionale.

L'obiettivo di questa Policy, esplicitamente dedicata alla parità di genere, è quello di sottolineare l'impegno dell'Ente nel creare un ambiente di lavoro equo, corretto e rispettoso in cui le persone possano ottenere il giusto riconoscimento in base ai propri meriti, possano godere delle opportunità di carriera e successo, a prescindere dal loro genere.

Tutti/e i/le dipendenti di ENPAB, inclusi i/le dirigenti, i membri degli Organi Consiliari, sono tenuti al rispetto di questi principi, alla promozione di una cultura inclusiva e a garantire le pari opportunità, e si impegnano a non adottare in alcun modo comportamenti discriminatori e lesivi della dignità e del benessere delle altre persone.

2 Scopo e ambito di applicazione

Il presente documento descrive il sistema di gestione della parità di genere, come richiesto dalla prassi UNI/PdR 125:2022. Tale documento viene elaborato, aggiornato ed emesso in accordo con la politica e gli obiettivi aziendali relativi alla parità di genere uomo/donna ed in conformità ai requisiti delle norme di riferimento.

Consapevole dell'importanza delle tematiche di genere e del proprio ruolo nel percorso di raggiungimento della parità in Italia, l'Ente sancisce il suo impegno in primis attraverso la Presidente, che ne è portavoce, e all'interno del proprio Codice Etico:

“In una professione STEM, digitalizzata e tecnologica, come quella dei biologi l'assistenza e il sostegno al reddito, insieme a percorsi di empowerment, sono fondamentali perché le nostre iscritte (80% del totale) possano realizzarsi professionalmente, senza sacrificare la loro vita personale qualsiasi essa sia. Abbiamo preso questo impegno verso i nostri iscritti così come verso i collaboratori dell'ente, uomini e donne: mettere ognuno nelle condizioni di poter dare il meglio di sé sul piano personale e professionale, senza subire discriminazioni legate al genere” (Tiziana Stallone, Presidente).

“La possibilità di assunzione e/o eventuale avanzamento di carriera, derivanti, come già evidenziato, dal riconoscimento delle potenzialità professionali, dall'identificazione dei risultati raggiunti e dalle competenze espresse, si basa esclusivamente su criteri di oggettività e di trasparenza, garantendo pari opportunità e evitando qualsiasi forma di favoritismo.

L'ENPAB, sempre attenta alla gestione ed allo sviluppo delle risorse umane, offre a tutti i suoi collaboratori, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e di crescita professionale.

L'ENPAB favorisce il coinvolgimento sia pratico che emotivo dei singoli collaboratori nelle attività dell'Ente, considerando il riconoscimento economico come un completamento di tale processo. Pertanto, in

Nota: il documento elettronico non riporta le firme di approvazione ed è accessibile in sola lettura. L'eventuale stampa del documento elettronico è da intendersi solo come documento di lavoro, indica la data di stampa ed il nome del file stampato.

 Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi	POLICY	POLICY_Parità di genere_00
	“Parità di genere”	Pag. 3 di 8

funzione della sua crescita, l'ENPAB si impegna ad utilizzare metodologie volte ad ottenere una corretta valutazione delle attese dei propri collaboratori, per poi fornire la formazione più adatta” (Codice etico, p.9).

Al fine di rispecchiare questi principi anche nei principali processi aziendali, ENPAB si è dotata di Policy specifiche relativamente ai processi HR, nello specifico per quanto concerne i seguenti temi: recruiting, valutazione delle performance e sviluppo della carriera, retribuzioni, gestione del pre/post maternità e paternità.

2.1 Il contesto italiano di riferimento

Come evidenziano i dati ISTAT, solo una donna su due lavora (51,2%), con un tasso di occupazione che è venti punti percentuali in meno rispetto a quello dei colleghi uomini (71,8%) e di oltre il 10% più basso rispetto a quello delle colleghe europee (66,2%).

Le donne sul lavoro sono pagate in media il 20% in meno degli uomini a livello globale, e del 13-14% all'interno dell'Unione Europea, a parità di ore e di ruolo. L'Italia ha un divario salariale superiore alla media europea con il 16,5%.

Un gap che dipende da diversi fattori, tra i quali un ruolo cruciale gioca lo sbilanciamento nei carichi di cura: nel nostro Paese le donne spendono il triplo del tempo nei lavori famigliari non remunerati (306 minuti al giorno, contro i 130 degli uomini).

E' la maternità in particolare a frenare la carriera al femminile: per ogni figlio sotto i tre anni, in media il tasso di occupazione femminile si riduce di 10 punti percentuali. Siamo in un circolo vizioso per cui in Italia le donne lavorano meno ma fanno anche meno figli, al contrario degli altri paesi europei: il tasso di natalità in Italia è crollato ai minimi storici, con un numero medio di figli per donna di 1,25 (era 1,46 nel 2010).

In assenza di politica per la famiglia, sia pubbliche che aziendali, le coppie con figli - che oggi rappresentano circa un terzo delle famiglie totali (32,5%) - nel 2041 potrebbero rappresentare meno di un quarto (24,1%)

2.2 Obiettivi

Coerentemente con quanto espresso nel nostro Codice Etico, e con le azioni intraprese nel corso del tempo da ENPAB per sostenere la parità di genere, questo documento vuole rendere esplicito l'impegno di ENPAB e offrire le linee guida per la promozione di comportamenti inclusivi che possano costituire una solida base su cui si regge il lavoro quotidiano e il vivere comune.

L'obiettivo principale di questa Policy è la creazione di un ambiente di lavoro che possa promuovere efficacemente la leadership e l'empowerment a tutti i livelli e indipendentemente dal genere della persona, e l'ambizione è quella di promuovere l'applicazione di questi principi anche esternamente presso i propri associati.

La politica dell'Ente in merito alla parità di genere è stata definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con la Commissione per la Parità di Genere, ed è coordinata da una figura responsabile, individuata ad oggi nella figura del/della Responsabile dell'Ufficio Contabilità e Bilancio e Responsabile HR. Il rispetto della UNI/PDR 125:2022 si considera parte integrante della Policy.

L'obiettivo e il compito principale di ENPAB, attraverso l'applicazione di questa policy, è quello di continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità a tutti/tutte le sue dipendenti, e di eliminare qualsiasi

Nota: il documento elettronico non riporta le firme di approvazione ed è accessibile in sola lettura. L'eventuale stampa del documento elettronico è da intendersi solo come documento di lavoro, indica la data di stampa ed il nome del file stampato.

 Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi	POLICY	POLICY_Parità di genere_00
	“Parità di genere”	Pag. 4 di 8

disparità tra i/le dipendenti e i/le candidati/e. Per concretizzare il suo impegno, ENPAB si impegna in particolare ad assicurarsi che i propri processi interni siano scevri da discriminazioni di qualsiasi forma, e che non siano applicati pregiudizi in particolare in tema di:

- selezioni e assunzioni
- promozioni
- valutazioni delle performance
- formazione e sviluppo
- gestione del pre/post maternità e paternità
- questioni generali relative all'impiego

La politica di ENPAB prevede pertanto che:

- tutte le decisioni in merito all'assunzione, ivi inclusa l'assegnazione della retribuzione e delle promozioni, siano prese sulla base di criteri equi e obiettivi;
- le policy di ENPAB siano di volta in volta riviste per assicurare che siano in linea con il percorso dell'Ente in tema di Parità di Genere, che siano aggiornate rispetto agli obiettivi che si è dato l'Ente, e che siano adatte ad evitare discriminazioni illecite;
- tutti i dipendenti abbiano pari opportunità di promozione, sviluppo professionale e formazione;

Enpab applica una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione a ogni livello e interviene con misure disciplinari laddove si verificassero violazioni della policy al proprio interno; allo stesso modo Enpab si impegna a promuovere i criteri di equità e pari opportunità in ogni campo in cui è coinvolto.

2.3 Riferimenti normativi

CCNL Adepp	Tra i valori di riferimento del CCNL Adepp vi è anche «la parità di trattamento e di uguaglianza tra lavoratrici e lavoratori al fine di prevenire e rimuovere, in accordo con il dettato Costituzionale, qualsiasi tipo di discriminazione legata al sesso, alla razza, alle relazioni, alle opinioni politiche e alle condizioni personali e sociali».
L. 5 novembre 2021, n. 162	La legge sulla Parità salariale integra il Codice delle Pari Opportunità del 2006 e introduce la Certificazione della Parità di Genere.
DL 27 giugno 2022, n. 104	Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea", introduce disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, nonché una serie di ulteriori misure a tutela dei lavoratori
Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022	La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti le Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

Nota: il documento elettronico non riporta le firme di approvazione ed è accessibile in sola lettura. L'eventuale stampa del documento elettronico è da intendersi solo come documento di lavoro, indica la data di stampa ed il nome del file stampato.

 Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi	POLICY	POLICY_Parità di genere_00
	“Parità di genere”	Pag. 5 di 8

3 Sigle, definizioni e principi base

3.1 Discriminazioni

ENPAB intende continuare a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e quindi qualsiasi disposizione, atto, prassi, o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, in quanto discrimini le persone – o i candidati/e in fase di selezione, in ragione del genere, dell'appartenenza etnica, della religione, dell'orientamento sessuale, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità o dell'età nonché ogni trattamento o modifica dell'organizzazione, delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera (art. 2 bis L.162/21).

La discriminazione è diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in situazione analoga.

La discriminazione è indiretta qualora una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possano mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

3.2 Stereotipi di genere

Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.

3.3 Uguaglianza

L'uguaglianza rappresenta la garanzia che a tutte le persone di un'organizzazione venga dato uguale accesso alle opportunità, attraverso l'eliminazione o la riduzione di pregiudizi strutturali che nel passato hanno impedito la piena partecipazione di alcune minoranze.

3.4 Empowerment femminile

Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).

Nota: il documento elettronico non riporta le firme di approvazione ed è accessibile in sola lettura. L'eventuale stampa del documento elettronico è da intendersi solo come documento di lavoro, indica la data di stampa ed il nome del file stampato.

 Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi	POLICY	POLICY_Parità di genere_00
	“Parità di genere”	Pag. 6 di 8

4 Stakeholder

Responsabile dell'applicazione della Policy e coordinatore della politica:

- **RESPONSABILE DELL'UFFICIO CONTABILITA' E BILANCIO E RESPONSABILE RU**
- Dott.ssa Marcella Giros

Attori

- **COMMISSIONE PARITA' DI GENERE:**
- Dott.ssa Tiziana Stallone – Presidente dell'Ente
- Dott. Massimo Opromolla – Direttore Generale
- Dott.ssa Marcella Giros – Responsabile dell'Ufficio Contabilità e Bilancio e Responsabile RU
- Dott. Michele Spanò – Responsabile dell'Ufficio Sistemi Informativi
- Dott.ssa Giovanna Pisa – Responsabile dell'Ufficio Gare e Appalti

5 Processo

5.1 L'istituzione e gli obiettivi della Commissione per la Parità di Genere

Al fine di garantire il rispetto e l'applicazione delle Policy a tutela della parità di genere, conformemente a quanto prescritto dalla norma UNI/PDR 125, il 27 Luglio 2023 è stata istituita la Commissione per la Parità di Genere, con funzioni di Comitato Guida per le Diversità e l'Inclusione di Genere.

La Commissione per la Parità di Genere è composta da cinque membri, che garantiscono - per genere e ruolo - un'efficace rappresentazione dell'Ente e un elevato livello di professionalità per raggiungere gli obiettivi prefissati in materia di pari opportunità:

- Assicurare il rispetto dei requisiti della parità di genere, in conformità alla norma UNI/PDR 125:2022, curandone, con adeguate metodologie e tecniche, il miglioramento continuo
- Redigere e aggiornare il Piano Strategico, progettando obiettivi e azioni di miglioramento continui e concreti
- Partendo da un'analisi puntuale dei collaboratori dell'Ente e in un'ottica di parità di genere, mappare e analizzare i dati qualitativi e quantitativi relativi alle persone che lavorano in Enpab
- Formalizzare buone prassi informali e introdurre nuove policy e processi a supporto delle donne e degli uomini che lavorano nell'Ente, in un'ottica di pari opportunità sul luogo di lavoro
- Potenziare il dialogo interattivo con i collaboratori, in modo da sviluppare nuove attività formative ed informative a beneficio di tutti i collaboratori e nell'ottica di una maggior sensibilizzazione rispetto alla parità di genere e alla diversità e inclusione nel mondo del lavoro
- Coinvolgere tutti gli stakeholder interni ed esterni all'Ente per promuovere in maniera interattiva l'adozione di comportamenti finalizzati alla promozione della parità di genere e non discriminatori
- Monitorare su base trimestrale l'andamento del piano ed eventualmente proporre azioni correttive
- Effettuare annualmente insieme all'Alta Direzione il riesame della Politica di Parità di genere
- Gestire i rapporti con l'ente certificatore per gli adempimenti di aggiornamento/mantenimento

Nota: il documento elettronico non riporta le firme di approvazione ed è accessibile in sola lettura. L'eventuale stampa del documento elettronico è da intendersi solo come documento di lavoro, indica la data di stampa ed il nome del file stampato.

 Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi	POLICY	POLICY_Parità di genere_00
	“Parità di genere”	Pag. 7 di 8

delle certificazioni

5.2 Le modalità operative della Commissione per la Parità di Genere

- La Commissione per la Parità di Genere ha un budget dedicato che viene definito all'inizio di ogni anno dal CdA dell'Ente e rendicontato con una voce di costo separata
- La Commissione per la Parità di Genere si riunisce su base quadrimestrale, al fine di monitorare l'andamento degli obiettivi e delle attività definite
- Almeno due volte l'anno la Commissione per la Parità di Genere viene invitata a partecipare ai lavori del CdA, al fine di condividere l'andamento di obiettivi ed attività e confrontarsi sul tema con l'organo di Governo dell'Ente

6 **Promozione di una cultura basata sul rispetto: comunicazione e formazione**

ENPAB si impegna a garantire la più ampia pubblicità della presente policy attraverso la pubblicazione sul sito web ufficiale, nella cartella Teams dedicata dell'azienda, nonché mediante consegna di una copia cartacea o informatica ad ogni nuova/o assunta/o.

ENPAB attuerà progetti di comunicazione e di formazione relativi alle tematiche della presente Policy, e la condivide con i suoi principali stakeholder esterni, fornitori e iscritti, incoraggiandoli a rispettare a loro volta i principi enunciati, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore a livello sociale e diventare un punto di riferimento per altre realtà previdenziali.

7 **Sistema di monitoraggio e rispetto della policy**

Il monitoraggio dell'applicazione della Policy di Parità, nonché del Piano strategico e dei KPI applicabili avviene attraverso l'esecuzione di riunioni quadrimestrali della Commissione Parità di Genere e audit interni annuali.

Il Compliance Officer ha la responsabilità di pianificare gli audit interni almeno 1 volta all'anno. Il piano degli audit è approvato dalla Commissione Parità di Genere e comunicato alle funzioni interessate. Audit interni straordinari possono essere condotti in caso di importanti mutamenti organizzativi e/o presenza di Non Conformità gravi e/o ripetitive.

Gli audit interni vengono sempre condotti da un responsabile della verifica affiancato se necessario da altri addetti, le figure designate sono indipendenti dalle attività oggetto di audit e possiedono le competenze relative alla norma UNI EN ISO 19011:2015, possono essere sia personale interno che esterno all'organizzazione.

Gli audit prevedono la raccolta di evidenze qualitative (Politiche aggiornate, Piano strategico aggiornato, Comunicazione interna ed esterna, Coinvolgimento stakeholder, Attività di diffusione interne della cultura della parità di genere, Eventuale partecipazione ad iniziative esterne per la diffusione della cultura della parità di genere) ed evidenze quantitative (Report monitoraggio KPI, Budget dedicato alle iniziative sulla parità di genere, Report monitoraggio situazioni non conformi, Piani formativi su parità di genere, Check list di riferimento correttamente compilate ed utilizzate).

Il responsabile della verifica predisponde il rapporto della verifica, che contiene le richieste di azioni correttive, consegna il rapporto al Compliance Officer e alle funzioni verificate. Le funzioni competenti per le non conformità emerse nella verifica emettono in collaborazione con il Compliance Officer, le azioni correttive. Il Compliance Officer conserva le registrazioni di tutti gli audit interni.

Nota: il documento elettronico non riporta le firme di approvazione ed è accessibile in sola lettura. L'eventuale stampa del documento elettronico è da intendersi solo come documento di lavoro, indica la data di stampa ed il nome del file stampato.

 Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Biologi	POLICY	POLICY_Parità di genere_00
	“Parità di genere”	Pag. 8 di 8

Almeno una volta l'anno la Commissione per la Parità di Genere effettua la revisione periodica (riesame) della Politica per la Parità di Genere al fine di verificarne idoneità, adeguatezza ed efficacia e di valutare le opportunità di miglioramento e le esigenze di modifiche.

Il Riesame della Politica di Parità di Genere viene effettuato una volta all'anno o anche a fronte del mutamento degli obiettivi e/o KPI in materia di parità di genere o in occasione di mutamenti organizzativi e di processo rilevanti ai fini della valutazione dei requisiti di parità di genere o quando, a seguito di audit interni o da parte di enti esterni, vengano riscontrate gravi carenze che richiedano una sua revisione sostanziale.

Il Compliance Officer redige e conserva il verbale della riunione, in cui sono indicati la data, i partecipanti, i documenti di riferimento, gli elementi esaminati e le decisioni scaturite (con l'indicazione dei tempi per l'attuazione e le responsabilità).

La Direzione, la Commissione Parità di Genere e tutte le funzioni responsabili di settore sono impegnate nel determinare e selezionare opportunità per il miglioramento dei KPI disposti nel piano strategico.

Quando si verifica una non conformità (NC) anche rilevata da un dipendente attraverso una segnalazione al Compliance Officer o alla Commissione Pari Opportunità o al Responsabile di Funzione, l'azienda si impegna nel:

- registrare la non conformità nell'apposito Registro delle Non Conformità
- avviare opportune e adeguate azioni per trattare la non conformità nel più breve tempo possibile
- valutare l'esigenza di azioni correttive in grado di eliminare le cause in modo da evitare il ripetersi

L'organizzazione utilizza gli obiettivi, le analisi dei KPI, i risultati degli audit interni, l'analisi dei dati sui processi e sui servizi, le azioni correttive e preventive ed il momento in cui vien fatto il riesame della Direzione al fine di migliorare con continuità l'efficacia e l'efficienza del sistema aziendale.