



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente Politica per la Parità di Genere rappresenta il quadro generale dei principi e degli obiettivi sulla cui base **UP Agenzia per il Lavoro S.p.A.** ha implementato il proprio sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022**.

Sia nel contesto familiare e sociale, sia in quello economico e lavorativo l'obiettivo della parità di genere – ormai assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle linee guida europee e italiane – richiede un vero cambiamento di paradigma, cioè interventi radicali condivisi dal maggior numero di attori che consentano di superare gli stereotipi di genere e scardinare le fonti di disuguaglianza.

Per contribuire al perseguimento di questo obiettivo la Direzione di **UP Agenzia per il Lavoro S.p.A.** ha integrato i principi e i criteri di parità di genere e rispetto delle diversità, forniti dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, nei propri valori e strategie aziendali e si è dotata di strumenti gestionali attraverso i quali:

- porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne lavoratrici;
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati;
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Con l'implementazione del sistema di gestione per la parità di genere, la **UP Agenzia per il Lavoro S.p.A.** si impegna a perseguire i seguenti obiettivi di *gender equality*, monitorati e misurati attraverso i KPI specifici per le organizzazioni della propria fascia dimensionale:

1. Cultura e strategia (Area 1)

Assicurare 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.

- **KPI e Impegni Associati:**

- Attuazione di piani di formazione specifici sui bias di genere, comunicazione inclusiva e prevenzione delle molestie, con una partecipazione mirata a raggiungere il 100% del personale.
- Presenza di canali interni anonimi e tutelati (*Whistleblowing*) per la segnalazione di molestie e discriminazioni, monitorati dal Comitato Guida per la Parità di Genere.
- **Rappresentanza Esterna:** Impegno attivo nel garantire un'equa rappresentanza di genere nella partecipazione dell'azienda a panel, convegni, tavole rotonde ed eventi pubblici, rifiutando l'adesione a contesti che non valorizzino la diversità e la pluralità delle voci (*no-manuel commitment*).

2. Governance e processi HR (Aree 2 e 3)

Aumentare la presenza femminile all'interno del proprio contesto lavorativo e garantire la massima trasparenza in fase di selezione e gestione del personale.

- **KPI e Impegni Associati:**

- Percentuale di donne sul totale dei dipendenti in linea con la media settoriale delle Agenzie per il Lavoro.
- Monitoraggio dei processi di reclutamento (*Recruitment*): presenza di una percentuale di candidature femminili allineata alla percentuale di laureate/specializzate nel settore e utilizzo di panel di selezione bilanciati.
- Inserimento di obiettivi legati alla parità di genere e all'inclusione nelle schede di valutazione delle performance del management aziendale (*MBO/Incentivi*).

3. Pari opportunità di carriera, mobilità e successione

Garanzia di pari opportunità di sviluppo e di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, e pieno accesso alle opportunità di formazione.

- **KPI e Impegni Associati:**

- Percentuale di donne in posizioni dirigenziali, manageriali e nei relativi organi di governance (CdA/Comitati Tecnici).
- **Mobilità e Piani di Successione:** Definizione di processi trasparenti per la mobilità interna e l'inclusione sistematica di entrambi i generi nei piani di successione (*Succession Planning*) per le posizioni manageriali e i ruoli chiave aziendali, al fine di prevenire soffitti di cristallo e segregazioni verticali.
- Equità nell'accesso alla formazione interna ed esterna, calcolata come percentuale delle ore di formazione pro-capite erogate alle donne rispetto agli uomini.
- Percentuale di promozioni e avanzamenti di carriera interni concessi a personale femminile nell'arco dell'ultimo biennio, con l'obiettivo di riflettere la proporzione di genere della popolazione aziendale di partenza.

4. Equità remunerativa

Garantire parità di trattamento economico e contrastare attivamente il divario retributivo di genere.

- **KPI e Impegni Associati:**

- Monitoraggio biennale del *Gender Pay Gap* (differenza retributiva percentuale tra uomini e donne), calcolato sia a livello globale aziendale sia disaggregato per medesimo livello di inquadramento e mansione, con l'obiettivo del progressivo azzeramento dei divari non giustificati da anzianità o merito oggettivo.
- Monitoraggio della distribuzione della componente retributiva variabile (premi di risultato, bonus, benefit) tra i generi, a parità di livello e performance.

5. Tutela della genitorialità e Work-Life Balance (Area 6)

Garantire condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (*work-life balance*) adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne.

- **KPI e Impegni Associati:**

- Percentuale di dipendenti che usufruiscono di misure di flessibilità lavorativa (es. smart working, orari flessibili in entrata/uscita, part-time reversibile).
- **Mantenimento dei Benefit:** Garanzia formale della continuità e del mantenimento dei benefit aziendali (sia monetari che di welfare/strumentali) per tutto il personale che

usufruisce di congedi di maternità, paternità o congedi parentali, azzerando qualsiasi penalizzazione indiretta legata all'assenza per carichi di cura.

- Percentuale di rientro in azienda dei dipendenti (uomini e donne) a seguito di congedi di maternità o paternità obbligatori/facoltativi, con monitoraggio della loro stabilità occupazionale e retention nei 12 mesi successivi al rientro.
- Attivazione di iniziative di sensibilizzazione per incentivare l'utilizzo del congedo di paternità da parte dei padri lavoratori.

Attraverso l'efficace implementazione e il miglioramento continuo del sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, la **UP Agenzia per il Lavoro S.p.A.** si propone quindi di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

L'azienda si impegna a misurare costantemente gli stati di avanzamento di tali indicatori e a rendere conto degli stessi alle parti interessate attraverso i documenti di bilancio, la reportistica biennale obbligatoria sulla parità di genere (ex art. 46 Dlgs 198/2006) e i canali di comunicazione ufficiali aziendali.

La Direzione aziendale riesamina periodicamente la presente Politica e i relativi KPI (almeno con cadenza annuale), definendo i target di miglioramento nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

Lì 18.05.26



UP AGENZIA PER IL LAVORO SPA
VIA PORTONOVO 808/6 - 40059 MEDICINA (BO)
P.IVA & C.F. 04018461204