

POLITICA AZIENDALE

La nostra missione

Confservizi CISPEL Lombardia è l'Associazione regionale che, da oltre 40 anni, rappresenta le aziende - di piccole e grandi dimensioni - che operano a livello locale nei settori di pubblica utilità. Fin dalla sua fondazione, ha sviluppato un modello di rete di imprese volto a garantire pari opportunità, in termini di inclusività e accessibilità, favorendo lo scambio di conoscenze ed esperienze tra le aziende associate tramite la creazione di momenti di confronto.

Entrare nella rete Confservizi significa far parte di un gruppo ampio, dinamico e consolidato che fa delle proprie relazioni e della propria coesione un elemento generatore di opportunità.

Il perseguimento della sostenibilità e dell'equità nello sviluppo economico e sociale del territorio è alla base dei rapporti che l'Associazione instaura con tutti i partner, i fornitori, gli amministratori e i suoi rappresentanti, nonché con i propri dipendenti e collaboratori. L'Associazione richiede la medesima attenzione anche a tutti gli associati.

Confservizi CISPEL Lombardia vuole essere un attore attivo nel campo dell'uguaglianza di genere perché la corporate gender equality non è solo una scelta etica, ma anche un asset strategico vincente.

Confservizi CISPEL Lombardia crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in Associazione, assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversità, alla parità di genere (tutti i generi), all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

Con la presente politica, la Direzione, con il supporto della Giunta Esecutiva, offre dunque linee guida alle prassi organizzative a tutte il proprio personale e, in particolare, all'approccio ai processi.

Nel dettaglio:

■ **SELEZIONE E INSERIMENTI.** La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura, generazioni, religioni, ed etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus associativo non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente e collaboratore, ma aiuta anche le prestazioni dei gruppi di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale.

Confservizi CISPEL Lombardia vuole, dunque, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'Associazione assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

■ **RETRIBUZIONE, CARRIERA E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI.** La politica di remunerazione di Confservizi CISPEL Lombardia contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

POLITICA AZIENDALE

Confservizi CISPEL Lombardia garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali.

L'Associazione sviluppa processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

■ **FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE.** Confservizi CISPEL Lombardia si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

■ **WELFARE AZIENDALE.** Confservizi CISPEL Lombardia si prodigherà nello strutturare un piano di welfare aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di pari opportunità di genere.

In particolare per:

- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;
- consolidare e mantenere politiche di equilibrio vita-lavoro e di lavoro flessibile;
- favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

ATTIVITÀ FORMATIVA E CONVEGNI.

- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, e convegni;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

La presente politica è rivolta a tutti e tutte i/le dipendenti di Confservizi CISPEL Lombardia e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, consulenti, fornitori e associati con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

Il presente documento viene revisionato periodicamente.

Segnalazioni:

È possibile far pervenire commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti l'ambiente di lavoro e/o requisiti cogenti e/o volontari applicate dalla UNI/PdR 125:2022 e/o contenute nel Codice Etico dell'Associazione. Le segnalazioni devono pervenire in forma scritta e possono essere inoltrate via posta ordinaria all'indirizzo Rozzano - Strada 4, Palazzo Q7 (4° Piano) oppure tramite e-mail al seguente indirizzo: comitato.etico@confservizilombardia.it

Data: 2 novembre 2023

F.to Direttore Generale
Giuseppe Viola