



## POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

---

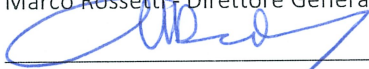
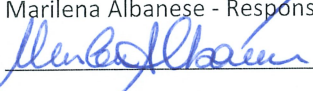
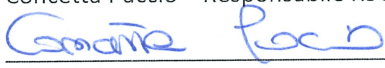
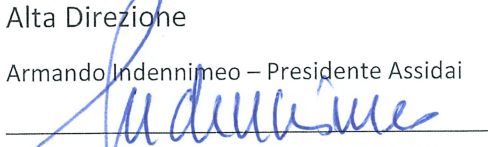
UNI/PdR 125/2022

**ASSIDAI**

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Norma Applicabile	UNI/PdR 125/2022
-------------------	------------------

## POLITICA PARITÀ DI GENERE

Informazioni documento		Data
Nome documento	POLITICA PARITÀ DI GENERE (PdG)	25.02.2025
Versione documento	Ver. 2.00	
N. Pagine	6	25.02.2025
Redatto e verificato da:	Comitato Guida Marco Rossetti - Direttore Generale Assidai  Marilena Albanese - Responsabile PdG Assidai  Concetta Puccio - Responsabile RSGQ Assidai 	23.02.2025
Approvato da:	Alta Direzione Armando Indennimeo - Presidente Assidai 	25.02.2025

1

STORIA DELLE MODIFICHE	
Versione	Descrizione modifica
1.00	Prima emissione
2.00	Aggiornamento del documento

SOMMARIO

1. Premessa .....	2
2. Applicazione della politica di parità di genere .....	3
3. Comitato Guida .....	5
4. Risorse .....	6
5. Comunicazione interna ed esterna .....	6
6. Monitoraggio e reporting .....	6
7. Diffusione e aggiornamento .....	6

**1. Premessa**

Assidai, Fondo di assistenza sanitaria integrativa Dirigenti Aziende Industriali (Fondo), crede fermamente nella valorizzazione dell'equità, della diversità e dell'inclusività. Tutela, Salute, Assistenza, Welfare, Integrità, Innovazione, Professionalità, Trasparenza, Riservatezza rappresentano i valori cardini del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa, che considera la parità di genere un obiettivo primario da perseguire.

Non si tratta di una dichiarazione d'intenti, ma di un impegno continuativo che si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete. Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere è un'espressione di questi, e come tale è fatta propria, tutelata e incoraggiata dal Fondo, con azioni trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali che vedano il coinvolgimento delle persone che lavorano in Assidai.

Il Fondo offre i propri servizi a manager, quadri e alte professionalità e ha deciso di adottare e perseguire un sistema di gestione per la parità di genere, che si pone come obiettivo ultimo la





“Certificazione di parità di genere” dell’intero sistema Federmanager, inteso per tale gli enti e le società da quest’ultima partecipate (Federmanager, Manager Solutions, Assidai, Praesidium e Federmanager Academy). Il motivo di questa scelta risiede nel ritenere indispensabile promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro a livello di sistema, coinvolgendo il più ampio numero di persone che collaborano con Assidai.

Il Fondo è, quindi, impegnato nel colmare il divario di genere attraverso azioni concrete sancite nel Piano Strategico, ed è comunque consapevole che il cammino richiede un impegno crescente e costante, per affrontare con approccio olistico le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento.

La Politica di Parità di Genere adottata in Assidai include i seguenti obiettivi:

- ✓ Individuare i principi e le linee guida che delineano l’impegno dell’organizzazione nei confronti dei temi relativi alla valorizzazione delle diversità di genere e l’empowerment femminile.
- ✓ Prevedere l’identificazione di una Responsabile della Parità di Genere di sistema al fine di avere un punto di riferimento e un supporto costante nel garantire la valorizzazione e l’equità di genere.
- ✓ Creare dei processi e delle procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere.
- ✓ Comunicare e diffondere all’interno e all’esterno del Fondo la Politica di Parità di Genere.

3

## 2. Applicazione della politica di parità di genere

L’impegno del Fondo prevede la messa in atto delle seguenti azioni specifiche per promuovere l’uguaglianza di genere:

- ✓ *Diffondere Pratiche Manageriali Inclusive*: propagando a tutti i livelli stili di gestione e leadership che abbraccino l’inclusione come principale paradigma culturale di riferimento.



- ✓ *Stabilire Regole per un Ambiente di Lavoro Inclusivo*: definendo un insieme di regole mirate a promuovere e garantire un ambiente di lavoro basato su comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità.
- ✓ *Identificare e Superare gli Ostacoli*: individuando, pertanto, le barriere culturali, organizzative e relazionali che ostacolano l'inclusione lavorativa, e promuovendo allo stesso tempo opportunità interne ed esterne all'azienda, anche in termini di politiche del lavoro.
- ✓ *Coltivare Relazioni di Lavoro Rispettose e Affidabili*: significa creare rapporti di lavoro improntati al rispetto reciproco e alla fiducia.
- ✓ *Promuovere la Sensibilizzazione sulla Diversity & Inclusion*: per esempio, lanciando campagne di sensibilizzazione sui temi della Diversità e Inclusione.

In questo contesto, il ruolo del Comitato Guida Assidai è cruciale per garantire equità, inclusione e non discriminazione, intervenendo ogni qualvolta si riscontrino comportamenti non rispettosi. Il management deve anche creare un clima favorevole che consenta a tutte le persone di esprimersi per promuovere l'innovazione e la generazione di nuove idee e progetti.

4

In Assidai viene garantita la valorizzazione a lungo termine delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali attraverso:

- ✓ *Definizione di una Strategia di Selezione Orientata alla Diversity & Inclusion*: garantendo l'individuazione dei migliori talenti nel rispetto delle pari opportunità e dell'imparzialità,
- ✓ *Garanzia di Pari Opportunità di Sviluppo e Crescita Professionale*: assicurando eguali opportunità di sviluppo e avanzamento professionale basate su principi meritocratici.
- ✓ *Prevenzione del Divario Retributivo di Genere*: definendo un piano d'azione per prevenire il divario retributivo di genere e divulgare le performance aziendali relative al *gender pay gap*.
- ✓ *Inclusione attraverso la Formazione*: diffondendo una cultura orientata all'inclusione attraverso programmi formativi specifici, superando stereotipi e valorizzando la diversità.

- ✓ *Miglioramento del Benessere Organizzativo e Individuale:* potenziando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale per favorire il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone, supportando le esigenze di conciliazione vita-lavoro e le situazioni di fragilità individuale.

### 3. Comitato Guida

La governance dell'applicazione della Politica di Parità di Genere e del Piano Strategico è affidata al Comitato Guida di Assidai, così composto:

- Direttore Generale
- Responsabile della parità di genere

Il Comitato Guida si riunisce con cadenza almeno semestrale e ha il compito di:

- ✓ Garantire la continua ed efficace applicazione della presente Politica per la Parità di Genere.
- ✓ Redigere il Piano Strategico, allo scopo di tradurre i temi della relativa Politica in obiettivi semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati individualmente come responsabilità di attuazione.
- ✓ Allocare le risorse stanziare per la concreta attuazione e per il perseguimento degli obiettivi contenuti nel Piano Strategico.
- ✓ Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del Piano Strategico.

5

La Politica di Parità di Genere è condivisa e approvata dal Presidente Assidai in coordinamento con il Comitato Guida.

#### 4. Risorse

Alla data della redazione della seguente Politica è stato stanziato un budget di spesa per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere.

#### 5. Comunicazione interna ed esterna

Assidai persegue da anni una comunicazione interna ed esterna trasversale e inclusiva ponendo molta attenzione al linguaggio utilizzato, ai target ai quali si rivolge e alle immagini scelte per raccontare e divulgare la mission e i valori del Fondo.

Assidai è, inoltre, impegnato nell'implementare il piano di comunicazione interna ed esterna a livello di sistema Federmanager, coordinato dalla Responsabile della comunicazione del sistema, che sia neutra dal punto di vista del genere verso tutti gli stakeholder individuati, attraverso iniziative in linea con i principi della seguente politica e con gli obiettivi sanciti nel Piano Strategico.

#### 6. Monitoraggio e reporting

La presente Politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità del Comitato Guida Assidai, allo scopo di poter adeguare i principi fissati alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dalla Responsabile della Politica di Parità di Genere.

#### 7. Diffusione e aggiornamento

La Politica di Parità di Genere viene comunicata:

- A tutte le risorse, anche tramite apposite sessioni formative, ed è resa pubblica sul sito [www.assidai.it](http://www.assidai.it) nella sezione dedicata "home page - Assidai - I nostri valori".
- A tutti gli stakeholder, compresi collaboratori e collaboratrici, fornitori e partner.

Con cadenza annuale la presente Politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento sulla base di nuove evidenze emerse e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.