POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Ed. 1 Rev. 00 redatta ed approvata dal Comitato Guida in data 01.10.2025

La VITAL SRL è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. La Società persegue i principi ed i valori di riferimento nelle attività aziendali, tra cui correttezza, onestà, lealtà e rispetto, equità, imparzialità e non discriminazione, valorizzazione delle risorse umane e tutela delle parti interessate interne ed esterne.

A tal proposito si è dotata di un sistema di gestione rispettoso dei criteri e linee guida previsti dalla UNI/PdR 125:2022, secondo i principi dell'imparzialità non discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, età, orientamento sessuale, disabilità, salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale di appartenenza, fede religiosa, ovvero in relazione a qualsiasi caratteristica personale o sociale.

L'impegno dell'azienda è volto a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, anche attraverso l'implementazione di specifici processi e procedure di gestione delle risorse umane conformi ai diritti sottostanti la prassi PDR 125/2022, ovvero alla normativa cogente.

La Società si impegna, altresì, a garantire un'equa ed adeguata rappresentanza di genere tra i relatori del panel di tavole rotonde, ad eventi, convegni o altre manifestazioni anche di carattere scientifico.

L'azienda preserva il valore del proprio personale attraverso la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali a prescindere dl genere. Primaria attenzione è posta ad attività di sensibilizzazione volte a prevenire molestie, abusi e/o mobbing sul luogo di lavoro, attraverso specifiche procedure per denunciare, anche in via anonima, tali situazioni e fornire specifica tutela, ovvero con specifica valutazione del rischio molestie sul luogo di lavoro.

L'azienda ha provveduto alla nomina di un Comitato Guida, quale soggetto di riferimento e responsabilità di attuazione dei principi sottostanti la presente politica aziendale per la parità di genere.
Nello specifico il comitato guida è individuato come diretto referente della attuazione e aggiornamento del sistema di gestione per la parità di genere, ovvero in relazione ai processi aziendali collegati o collegabili.
A tutela dei diritti sottostanti la prassi pdr 125/2022, ed anche ai fini di monitoraggio e prevenzione di eventuali vicende o fatti riconducibili alla violazione di tali diritti, l'azienda ha predisposto il seguente canale di comunicazione (anche anonimo):
. cassetta dedicata (gestita dal comitato guida) per le segnalazioni da inoltrare attraverso con modulo cartaceo.
. link per segnalazione, anche in forma anonima presente sul sito aziendale www.vitalprogetti.it

La presente politica è dichiarazione d'intento da parte dell'azienda, all'impegno a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla prassi PDR 125/2022 e della relativa normativa di fonte contrattuale privata e gius-lavoristica, nazionale, internazionale e dell'Unione Europea, in quanto cogente, collegata o collegabile e così come individuata nello specifico elenco norme di riferimento.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei processi aziendali collegati ha individuato le seguenti aree di intervento:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento.

GESTIONE DELLA CARRIERA

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento.
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento.

EQUITÀ SALARIALE

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili alle Funzioni di controllo;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili alle Funzioni di Controllo
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità;

GENITORIALITÀ, CURA

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di re-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver;

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working per chiunque ne faccia richiesta compatibilmente al proprio ruolo;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro, la partecipazione alle riunioni ed ai corsi di formazione.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

- Individuazione e valutazione dei rischi relativi ad abusi e molestie sul luogo di lavoro;
- Procedura di segnalazione di fatti inerenti ad abusi e molestie;
- Tutela, da parte dell'azienda, delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni;
- Analisi e gestine di eventuali episodi di abusi e molestie;
- Sviluppo di una comunicazione (verbale, d'immagine e documentale) neutra e rispettosa del genere.

L'Alta Direzione ha identificato ed investito della competenza e responsabilità di attuazione della presente politica il Comitato Guida, così come individuato nel relativo atto di nomina.

L'azienda garantisce l'erogazione di eventi formativi a tutti i livelli, equa e paritaria nel genere, sia in ottica di crescita professionale, sia con riferimento ai diritti sottostanti la prassi pdr 125/2022 e normativa cogente.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nel sito web aziendale attraverso invio tramite e-mail agli stakeholder aziendali.

Bastia Umbra, 01.10.2025

Il Presidente del Comitato Guida

Paolo Vitali