RELAZIONE DI GENERE UNI PdR 125:2022

Alce Nero Società Cooperativa Sociale Onlus

ALCE NERO
ESSERCI PER TUTTI, DAVVERO.

---

1. Premessa

La presente relazione di genere fornisce un'analisi dettagliata della situazione occupazionale e delle politiche di parità di genere adottate dalla Alce Nero Società Cooperativa Sociale Onlus, in conformità ai requisiti della UNI PdR 125:2022 "Parità di Genere".

L'azienda si impegna attivamente per garantire condizioni di lavoro eque, senza discriminazioni di genere, attraverso una gestione attenta delle risorse umane e l'adozione di strumenti di monitoraggio e miglioramento continuo.

---

2. Composizione del personale

L'organico aziendale è composto come segue:

- **Direzione**: 5 dipendenti full-time e 1 part-time;
- **Amministrazione/HR**: 4 dipendenti full-time e 2 part-time;
- **Segreteria Generale**: 1 dipendente part-time;
- **Operatività**: 23 dipendenti full-time e 189 part-time.

Nel complesso, la forza lavoro è così distribuita:

- **64% donne**
- **36% uomini**

Questa suddivisione evidenzia una presenza maggioritaria di donne nell'organico aziendale, con una significativa partecipazione femminile anche in ruoli chiave di governance e leadership.

---

3. Governance e Leadership

L'azienda è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da:

- **1 Presidente (uomo)**;
- **1 Vicepresidente (donna)**;
- **3 Consiglieri (uomini)**.

La direzione operativa è equamente distribuita tra generi:

- **Donne**: Direzione Amministrativa e HR, Direzione Affari Generali, Direzione Settore Pulizie.
- **Uomini**: Direzione Area Educativa, Direzione Area Immigrazione, Direzione Inserimenti Lavorativi.

Questo equilibrio dimostra un'efficace integrazione della leadership femminile, consentendo un'ampia partecipazione delle donne ai processi decisionali aziendali.

Inoltre, l'Organizzazione si doterà di un presidio definito nella governance, volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione;

tale presidio, Comitato Guida, sarà composto da una donna referente per le HR/buste paga, un uomo rappresentante dei lavoratori per il genere maschile, una donna rappresentante dei lavoratori per il genere femminile ed un uomo rappresentante della direzione per la PdG.

---

4. Politiche di Parità di Genere

L'azienda garantisce:

- **Pari opportunità** nella selezione del personale e nella mobilità interna;
- **Accesso equo** alla formazione cogente e professionalizzante;
- **Equa distribuzione** delle responsabilità di leadership tra generi;
- **Promozione di un ambiente inclusivo**, libero da discriminazioni e molestie.

Per rafforzare questi impegni, l'azienda attua politiche specifiche per supportare la crescita professionale delle donne e la conciliazione tra vita privata e lavorativa.

---

5. Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Per ottenere la certificazione UNI PdR 125:2022, Alce Nero ha implementato un sistema di gestione della Parità di Genere, comprendente:

- **Documenti e politiche**:
    - Manuale della Parità di Genere;
    - Politica per la Parità di Genere.
- **Procedure gestionali**:
    - Procedura 01: Pianificazione;
    - Procedura 02: Leadership;
    - Procedura 03: Formazione;
    - Procedura 04: Gestione documentazione;
    - Procedura 05: Monitoraggio indicatori;
    - Procedura 06: Comunicazione interna ed esterna;
    - Procedura 07: Audit interni;
    - Procedura 08: Gestione non conformità;

- Procedura 09: Revisione periodica;
- Procedura 10: Miglioramento continuo.

- **Procedure specifiche per la Parità di Genere**:
  - Procedura di recruiting;
  - Procedura di gestione carriera;
  - Procedura di equità salariale;
  - Procedura di supporto alla genitorialità;
  - Procedura di work-life balance;
  - Procedura di prevenzione abusi e molestie.

Queste procedure garantiscono un approccio strutturato alla gestione della parità di genere, con misurazioni e verifiche periodiche per assicurare un miglioramento costante.

---

6. Strumenti di Monitoraggio e Miglioramento

L'azienda adotta strumenti specifici per valutare e migliorare le proprie politiche di parità di genere, tra cui:

- **Analisi periodiche della distribuzione di genere** nelle diverse funzioni aziendali;
- **Indagini di clima aziendale** per identificare eventuali criticità legate alla discriminazione di genere;
- **Rilevazione delle retribuzioni medie** per garantire equità salariale tra uomini e donne;
- **Feedback dai dipendenti**, attraverso incontri e questionari dedicati, oltre alla disponibilità di canali discreti ed garanti dell'anonimato per inoltrare segnalazioni conformi alle procedure di Social Accountability (SA8000:2014) e Whistleblowing (D.Lgs. 24/2023).

---

7. Conclusioni e Impegni Futuri

Alce Nero Società Cooperativa Sociale Onlus si impegna attivamente nel promuovere la parità di genere, adottando politiche e procedure mirate a garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

L'azienda continuerà a:

- Implementare programmi di **mentorship e formazione** per promuovere la crescita professionale delle donne;
- Rafforzare le politiche di **conciliazione vita-lavoro**, con particolare attenzione alla genitorialità e alla flessibilità lavorativa;
- Monitorare costantemente gli **indicatori di equità di genere** per identificare aree di miglioramento e adottare azioni correttive;

- Sensibilizzare tutto il personale attraverso **campagne di formazione e comunicazione interna** sui principi della parità di genere.

La presente relazione viene trasmessa alla Stazione Appaltante "IC 1 Margherita Hack" come attestazione dell'impegno aziendale nella promozione della parità di genere in linea con i principi della UNI PdR 125:2022.

20/03/2025

Responsabile Gestione Sistema PdG

Simone Zanatta



Presidente CdA

Marco De Pietri

