



**CENTRO COMMERCIALE
DISCOUNT**

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Aggiornato in data 11/02/2025

Centro Commerciale Discount, Mortegliano, via Buiatti, 19, 0432/669192, policy@ccdDiscount.it)

PREMESSA

CENTRO COMMERCIALE DISCOUNT (d'ora in avanti anche la "Società" o "CCD") fondata l'1.01.2006, opera nel settore della Grande Distribuzione Organizzata, ovvero, commercio al dettaglio e all'ingrosso di tutti gli articoli commercializzabili da un supermercato, con particolare rilevanza per i generi alimentari, le bevande alcoliche e superalcoliche, dolciumi, carni fresche ed insaccate, nonché il commercio di tessuti, confezioni, biancheria intima, calzature, monili, attrezzature ed articoli tecnici per l'agricoltura, per l'artigianato e per l'industria ed altri articoli di uso domestico per la casa.

CCD ha saputo affermarsi negli anni grazie al costante impegno, serietà ed attenzione verso i propri clienti.

Personale cortese e freschezza nei prodotti esposti fanno sì che CCD continui a rappresentare una delle più importanti realtà nella distribuzione organizzata in Friuli Venezia Giulia.

Con n.11 punti vendita in regione e oltre 200 tra collaboratori e collaboratrici, CCD ha l'obiettivo di soddisfare al meglio le esigenze dei clienti indirizzandoli verso la miglior scelta per ognuno di essi, in locali accoglienti e cortesi.

Per preservare la tutela dei clienti, riguardo la salubrità e sicurezza dei prodotti offerti, CCD adotta procedure di controllo e rintracciabilità delle merci selezionando accuratamente solo i fornitori che rispettano elevati target qualitativi.

IL PERCORSO INTRAPRESO VERSO IL RAGGIUNGIMENTO DELLA PARITÀ DI GENERE

In tale contesto, CCD ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare il raggiungimento della parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare il processo di crescita femminile e ciò avuto riguardo sia alla sede di Pozzuolo sia a tutti e 11 i punti vendita dislocati sul territorio friulano.

D'altronde già oggi in CCD la presenza femminile rappresenta circa il 70% del Personale Dipendente complessivo.

Il conseguimento della certificazione per CCD rappresenta la prima tappa di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, con l'obiettivo di ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di CCD sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale CCD concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di CCD ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e più in generale valorizzi l'equità e l'inclusività indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

CCD si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il *welfare* familiare del proprio personale dipendente attraverso modalità di lavoro (*smart working* laddove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative, part time, in occasione delle "offerte volantino" che richiedono una modifica della pianificazione lavorativa, riunioni periodiche necessarie per gestire in modo efficiente la gestione organizzativa ed economica dei pv (esempio mattina o primo pomeriggio organizzare in base a priorità i carichi di lavoro della giornata scarico merce scarico prezzi, predisposizione merce), equa turnazione nella richiesta *di svolgimento del lavoro festivo*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e del processo di crescita femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare il processo di crescita femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per redigere il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le politiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico così come previsti dalla UNI/Pdr 125:2022:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito degli standard specifici che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse.

L'attenzione della Società nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/Pdr 125:2022

1. Cultura e Strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

A ciascuna delle aree sopra indicate che esprimono i principi a cui l'organizzazione si ispira, CCD ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra l'Alta Direzione rappresentata dal Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Guida con l'ausilio dei responsabili delle singole funzioni interessate dalle 6 aree di cui agli aspetti sopra elencati.

Nello specifico, gli impegni assunti da CCD sono sintetizzati come segue:

Selezione ed assunzione

E' la politica che stabilisce di adottare pratiche di selezione e assunzione che garantiscano che tutte le candidate e tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro sesso.

Nello specifico CCD si impegna ad attrarre e assumere persone perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una platea di candidati e candidate tendenzialmente paritetica uomo - donna, prevedendo annunci che siano pubblicati con un linguaggio senza indicazione del genere e semplificato in ottica di attrattività omogenea.

La Società, invero, si impegna a rimarcare l'importanza della meritocrazia atteso che l'esperienza, le capacità e le competenze costituiscono la base imprescindibile nella scelta dei/delle migliori candidati/e, nonché il processo di selezione risulta rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

In tale contesto CCD non permette che durante i colloqui siano effettuate domande, ovvero, richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o della responsabilità della cura di familiari.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere.

Gestione della carriera

E' la politica che stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo di feedback inteso come miglioramento continuo.

CCD si impegna a coinvolgere tutto il Personale aziendale a partire dai ruoli di Responsabilità a cascata sui livelli di inquadramento inferiori. CCD si impegna, altresì, ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni.

A tal fine vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e

l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutto il Personale Responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

Invero, per CCD la risorsa umana è concepita come elemento strategico dal quale dipende, da un lato, il miglioramento continuo delle prestazioni erogate e, dall'altro, il successo della politica di miglioramento e di cambiamento organizzativo.

Equità salariale

E' la politica finalizzata ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto.

CCD si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

CCD si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

CCD comunica in modo chiaro e trasparente i principi e le azioni che guidano lo sviluppo delle risorse umane.

Genitorialità, cura

E' la politica finalizzata a garantire che il Personale dipendente, maschile o femminile che sia, abbia accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura di figli e dei famigliari non autosufficienti.

CCD intende supportare la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e il proprio stato connesso alla genitorialità.

A tal fine, CCD

- ✓ sostiene la maternità e la paternità con programmi di formazione, informazione e reinserimento,
- ✓ garantisce l'assistenza necessaria alla maternità prima, durante e dopo la nascita,
- ✓ promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

- ✓ Supporta il rientro dai congedi con specifiche iniziative di orientamento

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

E' la politica che si prefigge l'obiettivo di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e famigliari, applicando regole di organizzazione del lavoro in maniera flessibile.

L'organizzazione adotta lo smart working, il part time, la pianificazione dei turni lavorativi su base bi-settimanale , la pianificazione delle riunioni periodiche in orario compatibile con le esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro, equa turnazione nella richiesta di svolgimento del lavoro festivo.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

E' la politica sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno della Società e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie.

CCD si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di CCD.

Gli obiettivi della presente Politica sono:

- Individuare ogni fattispecie di abuso sia esso fisico, verbale o morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU81);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli
- garantire un canale di segnalazione anonimo
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione

- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti, intendendosi come tali quelli definiti dalla Convenzione dell'OIL n.190
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche di CCD, prevede, ai fini di valutarne l' idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.