



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. Premessa e finalità

Casa S.p.A. si impegna a promuovere pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione e molestia nel luogo di lavoro e nelle attività connesse all'erogazione dei servizi, con la convinzione che un'azienda più inclusiva favorisca un clima interno migliore e rafforzi la capacità di generare valore.

La presente Politica definisce i principi, gli obiettivi, le responsabilità e le misure operative, in termini di valorizzazione della pluralità e dell'inclusione, dell'equità e della parità, volti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e non discriminatorio, per tutte le persone (dipendenti, collaboratori, fornitori e utenti).

Gli obiettivi principali sono:

- prevenire e contrastare discriminazioni, dirette e/o indirette, basate su sesso, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, origine etnica, disabilità, stato civile, condizioni familiari, convinzioni politiche, condizioni economiche o altri status protetti dalla legge;
- promuovere parità di genere e pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro: selezione, inquadramento, remunerazione, formazione, attribuzione di ruoli e responsabilità, mobilità interna e progressione di carriera;
- favorire l'inclusione e la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

2. Ambito di applicazione

La presente Politica è rivolta e si applica a tutti i dipendenti di Casa S.p.A. compreso i dirigenti, ai collaboratori esterni, ai contractor, ai fornitori e a chiunque operi per conto dell'azienda. Si applica inoltre alle interazioni con gli utenti/beneficiari dei servizi della società.

3. Principi fondamentali

- **Non discriminazione:** nessuna discriminazione per motivi di sesso, età, origine, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, religione, opinioni politiche o altri fattori protetti dalla legge.
- **Equità:** attuazione di comportamenti ispirati ad obiettività ed imparzialità e di processi decisionali aziendali (assunzioni, promozioni, formazione) basati su criteri oggettivi e misurabili.
- **Inclusione:** promozione di un ambiente che valorizzi la diversità come fonte di valore ed innovazione, nella consapevolezza che la valorizzazione del singolo all'interno del collettivo valorizza il collettivo stesso.
- **Trasparenza:** adozione di criteri e procedure, legati a opportunità professionali, accessibili e comprensibili.
- **Tutela della persona:** promozione della cultura del rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, contrasto agli stereotipi e tolleranza zero verso molestie e violenze di qualsiasi natura.

4. Governance e responsabilità

- **Consiglio di Amministrazione:** approva la Politica per la Parità di genere su proposta del Comitato Guida e assicura le risorse necessarie alla loro attuazione.
- **Comitato Guida:** organo designato per ricevere segnalazioni, fornire assistenza ai segnalanti e collaborare alle indagini interne; definisce e coordina l'implementazione della Politica, supervisiona le regole delle procedure di selezione, monitora e promuove misure per le pari opportunità.
- **Dirigenti e Responsabili:** applicano la Politica nel loro ambito, garantendo pari trattamento e segnalando eventuali criticità.
- **Tutti i lavoratori:** sono tenuti a rispettare la Politica e a segnalare comportamenti non conformi.

5. Selezione, assunzione e gestione del personale

- **Avvisi di selezione:** utilizzare linguaggio inclusivo; definire requisiti essenziali in linea con il profilo; garantire una rappresentanza equilibrata di genere nelle commissioni di selezione; garantire criteri di valutazione oggettivi.
- **Colloqui e valutazioni:** standardizzare le domande chiave; documentare motivazioni di scelta; evitare domande su informazioni personali non pertinenti al ruolo.
- **Inserimento in azienda:** attuare piani di inserimento che favoriscano pari opportunità di integrazione e di accesso alle informazioni aziendali.

6. Formazione e sviluppo professionale

- Erogare formazione obbligatoria, a tutto il personale, su parità di genere e pari opportunità, prevenzione delle molestie e gestione della diversità, compresi percorsi volti alla consapevolezza relativa a disuguaglianze di genere, stereotipi e bias.
- Garantire pari opportunità di accesso a percorsi formativi, piani di carriera e mobilità interna, monitorando partecipazione e risultati per genere, età e altre categorie significative.

7. Misure per conciliazione dei tempi vita-lavoro e inclusione

- Favorire forme di flessibilità organizzativa (orari flessibili, part-time, smart-working), ove compatibili con le esigenze del servizio.
- Prevedere misure di supporto alla genitorialità e alla cura familiare (permessi, congedi, servizi informativi).
- Valutare interventi per accessibilità di uffici e servizi e misure di accomodamento ragionevole per persone con disabilità.

8. Prevenzione e gestione delle molestie e delle violenze

- Dare definizione chiara ed ampia di molestia, molestie sessuali e mobbing.
- Adottare tolleranza zero per ogni forma di molestia, mobbing, vessazione o qualsiasi altro comportamento importuno e lesivo basato su caratteristiche individuali: ogni segnalazione è presa in carico e valutata con tempestività, riservatezza e imparzialità.
- Attuare la procedura di segnalazione (vedi sezione 10) a tutela del segnalante da ritorsioni.

9. Comunicazione e cultura aziendale

- Promuovere campagne interne di sensibilizzazione su pari opportunità ed inclusione.
- Rendere disponibile la Politica e le procedure correlate, anche nei materiali di assunzione.
- Pubblicare la Politica sul sito istituzionale.

10. Segnalazioni, istruttoria e tutela del segnalante

Chiunque ritenga di aver subito una discriminazione o un trattamento ingiusto in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di parità di genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a

segnalarlo, con garanzia di riservatezza e tutela. La Società si impegna a garantire la presa in carico e la gestione di tutte le segnalazioni ricevute, secondo le procedure di riferimento, e, se del caso, a dare riscontro delle iniziative intraprese per correggere le prassi non rispondenti ai regolamenti interni e mitigare il rischio di reiterazione.

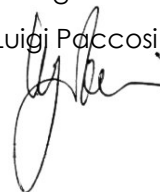
- **Canali di segnalazione:** segnalazione scritta al Comitato Guida e al/alla Responsabile del Sistema Integrato, e-mail dedicate, numeri interni, canale anonimo.
- **Misure provvisorie:** in caso di necessità possono essere adottate misure temporanee (es. separazione delle parti, sospensione temporanea dall'attività), volte a prevenire ulteriori danni o pregiudizi.
- **Esiti e sanzioni:** al termine dell'istruttoria saranno adottati provvedimenti disciplinari conformi al CCNL e alla normativa vigente, fino al licenziamento nei casi più gravi.
- **Tutela del segnalante:** divieto di ritorsioni e misure di protezione, nel caso in cui il segnalante subisca comportamenti punitivi.

11. Monitoraggio, indicatori e rendicontazione

La Società definisce gli indicatori chiave in materia di Parità di genere stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla UNI/PdR 125:2022. Il Comitato redige un report annuale sintetico di monitoraggio dell'attuazione e dello stato di avanzamento di quanto predisposto nell'ambito della Parità di genere, da presentare al Consiglio di Amministrazione, e attua la revisione periodica della presente Politica.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Dott. Luigi Paccosi



APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SEDUTA DEL 25.02.2026

