

# POLITICA SULLE PARI OPPORTUNITÀ

*Sistema di Gestione per la Parità di Genere — UNI/PdR 125:2022*

## Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

CIRCI S.p.A. si impegna a creare e a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e improntato alla valorizzazione delle diversità.

La Società è fermamente convinta che questo agire porti crescita a livello di azienda e di team; per questo è nel suo interesse promuovere la diversità inclusiva e continuare a favorire un luogo di lavoro privo di discriminazioni, individuando nella parità di genere il nucleo centrale del progetto.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i propri pazienti e la società in cui opera.

Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo è rispettato e valorizzato e può essere sé stesso: un contesto in cui vengono accolti i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ciascuno.

CIRCI S.p.A. crede che, attraverso la parità di genere, si creino team collaborativi e performanti, capaci di generare idee e risultati innovativi e di sviluppare soluzioni originali e culturalmente rilevanti.

La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI/PdR 125:2022, intende assicurare la parità di genere in relazione alla presenza e alla crescita professionale delle donne al proprio interno. In tal senso, vuole procedere valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

CIRCI S.p.A. ritiene che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico e istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

CIRCI S.p.A. si impegna inoltre a rispettare e promuovere i diritti umani, coerentemente con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e con i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite.

### Per questi motivi la nostra organizzazione si impegna da sempre a:

- promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutti i dipendenti e per i partner commerciali esterni;
- proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- mantenere tolleranza zero verso le molestie e verso ogni forma di discriminazione fondata su fattori quali sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento sessuale, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità e situazione familiare;
- garantire pari opportunità a ogni dipendente o candidato per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale: gli unici fattori considerati sono le capacità, l'esperienza e l'attitudine personale;
- promuovere la diversità, affinché le diverse identità delle persone e dei partner commerciali esterni siano un punto di forza e un ingrediente fondamentale del nostro successo.

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali esterni aderiscano ai principi fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in particolare a quelli relativi all'orario di lavoro, alla retribuzione, alla libertà di associazione e alla non discriminazione.

I dipendenti che abbiano segnalato un dubbio in buona fede, senza alcuna finalità dolosa, non incorreranno in sanzioni disciplinari né in atti discriminatori, anche qualora i fatti riportati risultino imprecisi o non vengano adottate ulteriori misure in merito.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui donne e uomini, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le proprie scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare alla vita della Società e guidarla.

Tutti i dipendenti, siano essi part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando CIRCI S.p.A. seleziona i candidati per assunzioni, promozioni, formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e delle loro abilità. A tutti i dipendenti è offerto aiuto e incoraggiamento per sviluppare il proprio pieno potenziale e contribuire con i propri talenti unici.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il divario retributivo e pensionistico e conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si fonda sul principio trasversale dell'intersezionalità.

La valorizzazione del capitale umano è alla base della strategia di CIRCI S.p.A. ed è fondamentale per garantire una performance eccellente, fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di CIRCI S.p.A. ed è condivisa con tutti i principali stakeholder, fornitori e clienti, con l'obiettivo di generare un impatto sempre maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

## **Risultati sulla base della soddisfazione delle parti interessate**

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti e agli indicatori stabiliti nelle singole aree di cui alla Prassi UNI/PdR 125:2022, siano di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le effettive parti interessate ai risultati prodotti dal sistema di gestione.

Con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, la Società guarda a questo "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione e assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione di abusi e molestie.

Per ciascuno di tali aspetti l'organizzazione ha stabilito standard specifici, riassunti di seguito, che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna area, espressione dei principi cui l'organizzazione si ispira, CIRCI S.p.A. ha associato

processi verificati e verificabili, nonché obiettivi di parità raggiungibili, specifici e misurabili, indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra l'Alta Direzione — rappresentata dal Consiglio di Amministrazione — e il Comitato Guida, con l'ausilio dei responsabili delle singole funzioni interessate.

Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie a perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che la Società si è prefissata e, prima ancora, l'efficace attuazione della presente Politica sulla parità di genere, l'organizzazione ha nominato un responsabile di coordinamento che la coordina e che rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La Politica sarà monitorata e revisionata con cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse nel luogo di lavoro. Siamo consapevoli che la parità di genere è un percorso e che ognuno di noi, da oggi in poi, contribuirà a prepararne e guidarne il cammino.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, si concentra nelle seguenti aree previste dalla Prassi UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

In relazione all'analisi dei propri processi di business, l'organizzazione ha compreso e stabilito i principi da rispettare con riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate. Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- i gap esistenti rispetto agli indicatori stabiliti dalla Prassi UNI/PdR 125:2022, rimuovendo eventuali bias (pregiudizi);
- le esigenze delle donne presenti in organizzazione, considerate le principali parti interessate ai concreti risultati del sistema.

La formazione sui principi riportati nella presente Politica è obbligatoria per tutto il personale di nuova assunzione e — con periodicità variabile — per tutto il personale della Società.

La visione di CIRCI S.p.A. è quella di essere un'azienda attrattiva, in cui ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale, crescere professionalmente e contribuire allo sviluppo della nostra realtà. L'azienda si occupa quindi costantemente dello sviluppo delle persone, per rispondere alle esigenze di business e alle ambizioni individuali senza alcuna distinzione di genere.

### **Sintesi dei contenuti delle procedure**

- Selezione e assunzione (recruitment): stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano la valutazione di tutti i candidati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal sesso;
- Gestione della carriera: assicura che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
- Equità salariale: adotta pratiche di remunerazione eque, affinché i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un compenso equo per il lavoro svolto;

- Genitorialità: garantisce che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregiver;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro: garantisce ai dipendenti di entrambi i sessi la possibilità di bilanciare responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
- Prevenzione di abusi e molestie: previene e gestisce gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire tali situazioni.

**Nello specifico, gli impegni assunti da CIRCI S.p.A. rispetto a dette politiche sono i seguenti.**

### **1. Processo di selezione e assunzione (recruiting)**

CIRCI S.p.A. si impegna ad attrarre e assumere persone con background e abilità diversi, perseguendo la parità di genere nelle fasi di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica tra uomini e donne. Le linee guida dell'Inclusive Job Posting di CIRCI S.p.A. prevedono che gli annunci siano pubblicati con un linguaggio neutro rispetto al genere e semplificato, in un'ottica di attrattività omogenea.

### **2. Gestione della carriera e sistema annuale di valutazione della performance**

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo costante tra responsabili e collaboratori, rafforzando l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo orientato alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback inteso come strumento di miglioramento continuo.

CIRCI S.p.A. si impegna a includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e, di conseguenza, nel sistema di Performance Management; a offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità e sui livelli professionali; e a rivolgere le opportunità di carriera e i programmi di sviluppo professionale a tutti i dipendenti indistintamente, senza alcuna disparità di genere.

Il percorso e la durata della formazione, che può consistere anche nell'affiancamento di personale più esperto, sono definiti dai Responsabili di funzione e variano unicamente in base al grado di esperienza, capacità e abilità di partenza, senza alcuna disparità di genere.

CIRCI S.p.A. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adequata selezione di candidate e candidati del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

Sono previsti momenti formativi rivolti a tutti i dipendenti, volti a sensibilizzare l'organizzazione sulla valorizzazione delle differenze, sulla parità di genere, sull'inclusione e sull'impatto che tali temi hanno sul business. In particolare, tutti i responsabili di risorse vengono sensibilizzati sui temi legati alla capacità di ascolto e alla comunicazione inclusiva.

Infine, CIRCI S.p.A. si impegna a coinvolgere in maniera equa, in tutte le iniziative e nei percorsi formativi, sia donne sia uomini, in almeno un corso di formazione all'anno.

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

### 3. Equità salariale

La procedura di remunerazione di CIRCI S.p.A. contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice di Condotta della Società.

Gli interventi retributivi periodici e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli assimilabili per responsabilità e complessità.

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

CIRCI S.p.A. si impegna inoltre a informare periodicamente i dipendenti in merito alle politiche retributive adottate, anche con riferimento a benefit, premi e programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

### 4. Genitorialità e cura

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività volte a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove necessità emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità viene 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 ri-orientamento;
- il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di un "congedo parentale volontario" — fino al primo anno di età o di ingresso del bambino — pari a 14 settimane al 100% della retribuzione, assolutamente innovativo e, ovviamente, aggiuntivo rispetto ai diritti previsti dalla legge e dal CCNL. Inoltre, vengono offerti "monte ore annui" in caso di malattia del bambino fino ai 12 anni e si ribadisce il principio di inclusività e pari opportunità per tutti i dipendenti e per tutti i tipi di genitori (single, dello stesso sesso, adottivi).

### 5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La nostra organizzazione intende fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore, derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

## **6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

CIRCI S.p.A. si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione, 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 CIRCI S.p.A.

La presente Politica costituisce un'estensione e, al contempo, una specificazione dei principi contenuti nel Codice di Condotta ed è profondamente legata ai valori e ai principi distintivi di CIRCI S.p.A., come riportato nel Codice stesso.

La presente Politica definisce un perimetro delle condotte vietate e vede CIRCI S.p.A. impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale e morale (molestie), anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008);
- adottare un piano di 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 eventuali accadimenti segnalati e per la loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti, intendendosi per tali quelli definiti in modo puntuale ed esteso dalla Convenzione OIL n. 190;
- valutare gli 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.

## **Comunicazione, monitoraggio e impegno dell'Alta Direzione**

La politica sulla parità di genere e quelle a essa collegate sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet.

L'Alta Direzione dà evidenza del proprio impegno nello sviluppo e nel miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere:

- adottando la politica per la parità di genere e quelle collegate sopra evidenziate;
- individuando gli obiettivi per la parità di genere;
- verificando periodicamente la dinamica del Sistema di Gestione attraverso le revisioni dell'Alta Direzione, di concerto con il Comitato Guida e con il responsabile di coordinamento della Politica, al fine di individuare tempestivamente gli interventi correttivi, preventivi e migliorativi necessari a garantire efficacia ed efficienza del sistema e di pianificarne il costante miglioramento;
- garantendo la disponibilità delle risorse necessarie.

La valutazione dell'efficacia degli interventi formativi è effettuata per mezzo di questionari di apprendimento, che consentono di verificare il raggiungimento degli obiettivi del corso. Tra gli obiettivi dei piani formativi vi è quello di fornire consapevolezza sui temi della parità di genere, dell'inclusione e della prevenzione di ogni forma di discriminazione e molestia.

---

**Documento:** M3.3 — Politica sulle Pari Opportunità | **Revisione:** 1 | **Data:** 16.01.2026  
*Approvata dall'Alta Direzione — CIRCI S.p.A.*