

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ACONS S.r.l. (www.acons.it)

1. Inquadramento Strategico e Scopo Aziendale

ACONS S.r.l. considera la parità di genere, l'equità dei processi gestionali e la valorizzazione delle competenze individuali quali leve operative strategiche per rafforzare la competitività, la qualità della consulenza e delle prestazioni professionali e la sostenibilità economica dell'impresa.

L'adozione di un Sistema di Gestione conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022 risponde alla volontà dell'organizzazione di ottimizzare la gestione del personale, prevenire i rischi organizzativi e promuovere formalmente i principi di inclusione, rispetto e pari opportunità, sia all'interno dei processi organizzativi sia lungo l'intera rete di relazioni esterne (clienti, fornitori, partner e stakeholder).

L'impegno aziendale si articola sulle 6 aree di indirizzo previste dalla prassi, strutturate in modo strettamente commisurato e proporzionato alla dimensione organizzativa (composta da 5 dipendenti e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione con ruoli operativi e gestionali diretti):

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita e inclusione
5. Equità remunerativa
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

2. Principi Guida

A. Tolleranza Zero, Prevenzione degli Abusi e Diffusione Esterna della Norma

- Principio di Tolleranza Zero: ACONS adotta una politica di tolleranza zero assoluto verso qualsiasi forma di discriminazione, abuso, molestia (fisica, verbale, psicologica o digitale) o linguaggio inappropriato. Tale principio si applica a tutto il personale, alla Governance (incluso il Presidente del CdA) e ai collaboratori esterni, sia all'interno delle sedi aziendali sia in ogni contesto di lavoro da remoto o d'interfaccia con i clienti.
- Impegno e Diffusione Esterna: ACONS si impegna a promuovere attivamente i principi della parità di genere e del rispetto della dignità della persona nei confronti di clienti, fornitori, partner commerciali e utenti della formazione. A tal fine:
 - a. La presente Politica è resa pubblica e liberamente accessibile sul sito aziendale (www.acons.it);
 - b. I valori della tolleranza zero e del rispetto della parità vengono richiamati nelle offerte commerciali, nei contratti e nelle comunicazioni con i clienti;

- c. **Diffusione nella Formazione ed Uso del Linguaggio Inclusivo:** Durante l'erogazione delle attività formative, ACONS si impegna a diffondere attivamente i temi della parità di genere e della tolleranza zero verso ogni forma di abuso o discriminazione, adottando materiale didattico, slide e supporti visivi redatti con un linguaggio inclusivo e privo di stereotipi di genere;
- d. **Formazione e Coinvolgimento dei Formatori Collaboratori:** ACONS promuove interventi specifici di formazione e allineamento rivolti ai formatori e docenti esterni che collaborano con l'azienda, affinché conoscano, condividano e applichino rigorosamente i principi della presente Politica nello svolgimento di tutti gli incarichi d'aula e consulenziali;
- e. L'azienda si riserva il diritto di non instaurare o interrompere collaborazioni con soggetti terzi che attuino condotte palesemente discriminatorie o lesive della parità.
- **Integrazione con la Salute e Sicurezza (DVR):** Sfruttando le competenze distintive di ACONS nella consulenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (DVR), l'azienda integra formalmente la valutazione e la prevenzione dei rischi legati ai fattori psicosociali, alla disparità di genere e alle molestie sia nella propria organizzazione sia nelle metodologie offerte ai clienti.
- **Canale di Segnalazione e Tutela del Segnalante:** ACONS mette a disposizione una procedura specifica e riservata per la ricezione, l'analisi imparziale e la gestione tempestiva di segnalazioni di presunte discriminazioni, abusi o molestie. È garantita la totale riservatezza e la massima tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione.

B. Selezione e Assunzione (Recruitment)

- **Criteri Oggettivi e Neutralità:** I processi di ricerca e selezione sono fondati esclusivamente sulle competenze tecniche, sulle attitudini professionali e sull'esperienza concreta, garantendo la neutralità di genere nei bandi, nei colloqui e nelle selezioni. Sono tassativamente escluse indagini sulla sfera personale, familiare o sullo stato civile.
- **Pianificazione dell'Organico:** Monitoraggio costante dell'equilibrio di genere nelle posizioni operative e gestionali, compatibilmente con le esigenze produttive e le disponibilità del mercato del lavoro.

C. Governance e Processi Decisionali

- **Inclusione e Leadership:** La Governance aziendale (composta dal Presidente del CdA e dalla direzione operativa) promuove una cultura aziendale basata sull'ascolto, sulla partecipazione equa e sull'assenza di stereotipi nei processi decisionali.

D. Equità Salariale e Trasparenza Retributiva

- Applicazione Contrattuale: Trasparente ed equa applicazione dei livelli retributivi previsti dal CCNL di riferimento (CCNL Commercio).
- Trasparenza dei Criteri: Definizione di criteri oggettivi, misurabili e prestazionali per l'assegnazione di eventuali incentivi, premi o benefit, garantendo parità di opportunità di guadagno a parità di competenze e mansioni, nel rispetto della privacy individuale.

E. Conciliazione Vita-Lavoro, Genitorialità e Caregiver

- Flessibilità Sostenibile: Sostegno ai tempi di vita e di lavoro (es. flessibilità oraria, smart working ove applicabile) coniugando le esigenze personali con la continuità operativa, le scadenze dei clienti e la sostenibilità aziendale.
- Tutela di Genitori e Caregiver: Attenzione mirata verso dipendenti e figure operative con responsabilità di cura familiare (figli, anziani o familiari con disabilità), garantendo strumenti idonei a facilitare la gestione degli impegni familiari.

F. Gestione delle Carriere e Valorizzazione del Merito

- Sviluppo Professionale: Le opportunità di crescita e la responsabilizzazione sui progetti sono determinate unicamente dai risultati conseguiti, dall'impegno dimostrato e dalle competenze acquisite, senza alcuna distinzione di genere.

3. Comunicazione, Attuazione e Monitoraggio

La presente Politica viene distribuita a tutto il personale interno, condivisa con gli organi di governo, affissa nella bacheca aziendale e pubblicata ufficialmente sul sito aziendale www.acons.it.

La Direzione e il Presidente del CdA si impegnano a riesaminare periodicamente la Politica (almeno con cadenza annuale) per verificarne l'efficacia e l'allineamento con gli obiettivi del Piano di Azione e con i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

CONTROLLO DOCUMENTO

Parametro	Dettaglio
Stato del documento	In uso
Revisione	Rev. 00
Data di Emissione	08/10/2026
Autore / Redazione	Referente Parità di Genere / Comitato Guida
Approvazione	Presidente del CdA