Confcommercio
Venezia CAF

POLITICA D&I E PARITA' DI GENERE

Confcommercio Venezia – Centro autorizzato di assistenza fiscale S.r.l. (di seguito anche "Società") crede fortemente nel valore delle risorse umane quale fattore essenziale per raggiungere la massima qualità dei suoi servizi. I collaboratori e le collaboratrici costituiscono il vero patrimonio inestimabile di esperienza, passione e competenza. Per questo, ci impegniamo al massimo per creare un luogo di lavoro in cui tutti e tutte siano orgogliosi/e di lavorare e per offrire a tutti/e, indistintamente, opportunità di crescita professionale, oltre che un ambiente stimolante e gratificante.

Rifiutiamo ogni forma di discriminazione, a partire dal processo di assunzione e proseguendo nella gestione della retribuzione, nell'accesso alla formazione, nelle opportunità di carriera e in ogni altro ambito. Promuoviamo attivamente la libertà di espressione e ci impegniamo costantemente a contrastare pregiudizi e comportamenti, sia consci che inconsci (*unconscious bias*), spesso radicati nella cultura individuale e collettiva.

Crediamo fermamente che i valori della diversità e dell'inclusione — compresa la parità di trattamento tra uomini e donne — siano fondamentali per costruire un ambiente di lavoro equo, eterogeneo e capace di valorizzare appieno il talento di ogni persona.

In quest'ottica, nel pieno rispetto del principio di uguaglianza tra tutti gli individui, promuoviamo comportamenti e un linguaggio inclusivi, che favoriscano l'espressione di ciascuno e riconoscano il valore delle differenze. Ripudiamo ogni forma di discriminazione basata su età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche o convinzioni religiose dei nostri dipendenti e collaboratori.

Con il contributo attivo da parte di tutte le persone della Società, vogliamo contrastare le disuguaglianze insite nei sistemi, nelle politiche e nei processi. Il nostro obiettivo è quello di coltivare una cultura condivisa fondata su valori comuni, promuovendo una politica della "porta aperta" che incentivi il dialogo e il confronto. In questo modo aspiriamo a prendere decisioni più inclusive, che tengano conto delle opinioni, dei suggerimenti di tutti e tutte e delle esigenze delle categorie più vulnerabili.

A CHI CI RIVOLGIAMO

La presente politica si rivolge a tutti gli *stakeholder* della Società - tra cui, dipendenti, collaboratori e collaboratrici, aziende, fornitori, Pubblica Amministrazione - con l'obiettivo di affermarsi, in un'ottica di responsabilità sociale, come modello di riferimento per le nuove generazioni e per tutti i soggetti con cui la Società interagisce, oggi e in futuro.

Consapevoli di far parte di un sistema socioeconomico più ampio, crediamo che solo un impegno collettivo possa generare un reale progresso. Per questo, promuoviamo, attivamente, la cultura dell'inclusione e della non discriminazione, attraverso azioni di informazione e formazione e ci impegniamo a comunicare in modo trasparente — sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione — la nostra volontà di valorizzare le diversità e perseguire la parità di genere, con particolare attenzione al rafforzamento del ruolo femminile.

POLITICHE INTERNE

La Società si impegna a favorire concretamente cambiamenti tangibili nelle politiche e nelle procedure interne dell'azienda, basandoli sulla centralità e dignità della persona. Tali nuovi *standard* sono finalizzati al riconoscimento delle diversità, al governare efficacemente, all'agire in modo responsabile, promuovendo

altresì, di pari passo, una comunicazione inclusiva, perseguendo il più elevato obiettivo di sostegno e difesa della D&I (Diversità ed Inclusione).

In questo quadro, la Società lavora per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, per adeguarsi alle politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea. Specifica menzione è fatta per gli obiettivi 5 (Parità di genere), 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e 10 (Ridurre le disuguaglianze).



A tal fine, in riferimento ai temi della parità di genere, abbiamo adottato politiche specifiche che attuiamo quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Lavoro inclusivo;
- Valorizzazione della Persona ed *empowerment*;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie;
- Formazione e sensibilizzazione.

Selezione ed assunzione

La Società adotta misure idonee per garantire un contesto lavorativo - e anche sociale - che abbia quali principi ispiratori il rispetto e l'inclusività. A tal fine, garantiamo, a tutti e tutte, l'accesso in egual modo al contesto lavorativo dell'organizzazione, all'avanzamento di carriera, favorendo e incentivando la convivenza delle differenze e il senso di appartenenza di tutte e tutti.

Per incoraggiare e permettere la creazione di un luogo di lavoro il più possibile sicuro ed inclusivo, la Società valorizza le differenze e contrasta ogni forma di discriminazione, stereotipo o pregiudizio, con l'obiettivo di ridurre possibili situazioni di difficoltà o disagio. A tal fine, ci impegniamo a formare le funzioni aziendali coinvolte nei processi di assunzione sull'inclusione e sui *bias* cognitivi, anche di genere, che potenzialmente potrebbero impattare negativamente sui processi di selezione. Proprio per evitare qualsiasi tipologia di discriminazione, soprattutto involontarie, la Società ha redatto specifici regolamenti interni rivolti alle funzioni coinvolte.

Valorizzazione della persona ed *empowermenent*

La Società riconosce l'importanza di ogni singola persona, riconoscendo altresì l'importanza dell'attività lavorativa e professionale prestata, all'interno dell'organizzazione, da questi. La Società si impegna nella valorizzazione della *performance* individuale, senza alcuna discriminazione di sorta. Pertanto, riconosciamo i

tratti distintivi e che caratterizzano ogni singola risorsa, tutelandoli, supportandoli e mettendoli in luce, percependoli come valori aggiunti, nonché valori imprescindibili per migliorare continuamente il contesto lavorativo.

Pertanto, sviluppiamo processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra le funzioni responsabili e i propri collaboratori e collaboratrici, creando piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con una cultura basata sulla meritocrazia. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono legati al riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

In ogni caso, la Società garantisce una retribuzione equa a parità di mansione e si impegna a risolvere eventuali anomalie e disparità remunerative non giustificate.

In questo contesto, la Società garantisce parità di rappresentanza, percorsi professionali e opportunità di crescita a tutti e tutte, promuovendo relazioni paritarie e uguali opportunità nello sviluppo di capacità, talenti e attitudini individuali.

Genitorialità

Garantiamo l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei *caregivers* ad ogni dipendente, senza porre alcun ostacolo alla genitorialità ma supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese 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 occorrenze emerse. In particolare, riconoscendo l'importanza di una giusta ripartizione del lavoro all'interno della Società e delle esigenze familiari, sosteniamo e incentiviamo il congedo parentale affinché tutti i potenziali beneficiari all'interno dell'organizzazione ne usufruiscano.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Ci impegniamo a garantire che tutti i dipendenti abbiano la possibilità di equilibrare le proprie responsabilità lavorative e il proprio tempo libero, attraverso un bilanciamento che tenga conto degli obiettivi dell'ufficio in cui presta la propria attività lavorativa e, contestualmente, anche delle loro specifiche esigenze personali oltre che, in generale, del loro benessere psicofisico. Le misure *work-life balance* sono rivolte a tutto il Personale.

Prevenzione di abusi e molestie

Assicuriamo la prevenzione dalle molestie sessuali/verbali/psicologiche nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulla violenza di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza, molestia o abuso sui luoghi di lavoro non è tollerata dalla Società, perché contraria ai suoi valori e principi di condotta.

Con riferimento alla prevenzione e trattamento di condotte abusive, la Società - in un'ottica di valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune - ha implementato meccanismi sicuri per la segnalazione e la gestione di eventuali condotte abusive, che mettano a rischio il perseguimento dell'inclusione e della parità di genere.

Formazione e sensibilizzazione

La Società riconosce l'importanza della diffusione di una cultura della gentilezza, intesa quest'ultima quale attenzione costante all'ascolto e alla comunicazione gentile e neutrale, volta a prevenire eventuali e potenziali *bias* di genere e/o l'utilizzo di un linguaggio non inclusivo. A tal fine, oltre ad una sensibilizzazione costante dell'organizzazione rivolta al Personale sui temi D&I e parità di genere, ci prefiggiamo di formare tutti e tutte su questi temi, con il precipuo scopo di eliminare qualsiasi tipo di pregiudizio, anche involontario, creando così un luogo in cui ogni persona possa sentirsi protetta e valorizzata.

Istituzione di un Comitato Guida per la parità di genere

La Società si è dotata di un sistema di gestione volto a monitorare l'efficace attuazione delle politiche D&I e di Parità di genere e utile a registrare qualsiasi forma di violazione delle Politiche e procedure adottate dalla Società relativamente ai temi qui di interesse.

A garanzia della concreta ed efficace attuazione dei principi e delle regole delle Politiche D&I e della parità di genere è stato costituito anche un organismo (c.d. Comitato Guida per la parità di genere), che supporta concretamente la Società nelle attività di attuazione e monitoraggio delle politiche.

***

La presente politica è pubblicata sul sito web della Società, nonché comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione, in ottica di trasparenza e collaborazione.

Venezia, lì 6 luglio 2026

Il Legale Rappresentante