PAOLO RICCI Servizi

Srl Unipersonale a Capitale Interamente Pubblico
Sede amministrativa: 62012 Civitanova Marche (MC) – Via Einaudi, 144 PEC paoloricciservizisrl@pec.it
Telefono:0733/78361 - sito web Ente Socio: www.paoloricciservizisrl.it - e-mail istituzionale Ente Socio: paoloricciservizisrl@gmail.com

PIANO STRATEGICO
PER LA PARITÀ DI GENERE
2026-2028

Rev.	**Data**	**Motivazione**	**Elaborazione e Redazione** Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Approvazione
0	*31/01/2026*	Prima emissione	Maria Pia Mazzaferro	**Approvazione Comitato Guida**

INDICE

Sommario

Sommario

Sommario

1. PREMESSA 3

2. SCOPO 3

3. RIFERIMENTI NORMATIVI 4

4. TERMINI E DEFINIZIONI 6

5. I VALORI E PRINCIPI ETICI 7

6. ANALISI DI CONTESTO 7

7. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (Perimetro di riferimento) 13

8. LE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE 16

9 PIANO D'AZIONE: obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la parità di genere per il triennio 2026-2028 16

ALLEGATI

- **CLASSIFICAZIONE DEI PROCESSI IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE**
- **PIANO D'AZIONE**
- **CODICE ETICO**
- **ORGANIGRAMMA CON INDICATE LE PROFESSIONALITA'**
- **CARTE DEI SERVIZI ASP PAOLO RICCI**

1. PREMESSA

L'impegno verso il conseguimento della parità di genere rappresenta, per la Paolo Ricci Servizi srl non solo un dovere etico e sociale, ma altresì una leva strategica per lo sviluppo sostenibile, l'innovazione e la valorizzazione del capitale umano.

In linea con l'obiettivo numero cinque dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs – Agenda 2030) finalizzato al "raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze", Paolo Ricci Servizi srl si pone l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità e adotta, pertanto, un sistema di gestione per la parità di genere, conformandosi alle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Il presente Piano Strategico è frutto di un lavoro congiunto, attento e riflessivo svolto nell'ottica di abbracciare un approccio quanto più possibile attento alle differenze, ponendo così le basi per un'organizzazione ancora più inclusiva, nella nuova visione culturale e di modello organizzativo, al fine di produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Il processo partecipativo e l'attuazione del Piano sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro del Comitato contestuale alla scrittura del piano. Il Piano, nella sua elaborazione finale, si pone quale punto di partenza e di orientamento operativo per delle azioni sempre più inclusive negli anni a venire.

2. SCOPO

Lo scopo del presente Piano Strategico è definire, pianificare e attuare un insieme coerente di azioni e obiettivi volti a promuovere la parità di genere all'interno dell'organizzazione, in conformità con la prassi UNI/PdR 125:2022.

Il piano rappresenta uno strumento operativo e gestionale che consente di:

1. Definire i principi che ispirano Paolo Ricci Servizi Srl nel perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
2. Integrare la prospettiva di genere nei processi decisionali, organizzativi e culturali
3. Monitorare e migliorare le performance aziendali attraverso indicatori chiave (KPI) specifici
4. Favorire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità
5. Ridurre i divari di genere in ambiti come leadership, retribuzione, carriera e accesso alle opportunità
6. Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o violenza di genere

La redazione del presente documento e il monitoraggio degli obiettivi e azioni in esso contenute sono affidate al Comitato Guida per la parità di genere e condivisi dalla Direzione.
Il Piano Strategico ha un orizzonte temporale triennale e un aggiornamento almeno annuale legato al monitoraggio delle azioni e degli obiettivi. L'aggiornamento viene disposto altresì tutte le volte in cui si renda necessario in relazione a evoluzioni normative significative o modifiche del contesto che determinino la necessità di revisionare il Piano.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Le norme utilizzate come riferimento per lo sviluppo delle attività nell'ambito dell'attuazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere sono riportate di seguito.

NORME	DATA DI PUBBLICAZIONE
UNI EN ISO 9000 - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ. FONDAMENTI E VOCABOLARIO	2015
UNI EN ISO 9001 - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ. REQUISITI	2015
UNI EN ISO 19011 - LINEE GUIDA PER AUDIT DI SISTEMI DI GESTIONE	2018
UNI/PDR 125 - LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE CHE PREVEDE L'ADOZIONE DI SPECIFICI KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR - INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE) INERENTI ALLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI	2022
FREQUENTLY ASKED QUESTIONS INDIRIZZI APPLICATIVI PER LA UNI/PDR 125 –ACCREDIA	01/2026

Le principali disposizioni di legge di riferimento per le attività svolte dall'organizzazione sono le seguenti:

- *le norme relative alla parità di genere (Codice pari opportunità e succ. mod. ed int.);*
- *le norme relative alla maternità/paternità;*
- le norme relative alla gestione del personale;
- la normativa relativa alla sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- l'eventuale normativa di riferimento (cogente e volontaria) per l'esecuzione delle singole attività svolte dall'organizzazione.

Si riporta un elenco dei principali riferimenti normativi:

- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro ANASTE
- LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo";

- D. Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- D. Lgs. 196 del 30 Giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali;
- D. Lgs. Dell’11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- D. Lgs. 81 del 9 Aprile 2008, attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;
- D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 recante “Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità” registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022 Reg.ne 1606 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022;
- Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati).
- TU società partecipate Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175
- Dlgs 231/2001 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni

Si applicano altresì le disposizioni di legge di riferimento per le attività svolte dall'organizzazione

4. TERMINI E DEFINIZIONI

Per i termini utilizzati nel presente documento si fa riferimento alle definizioni della UNI/PdR 125:2022, con particolare riferimento ai seguenti:

COMITATO GUIDA:	Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:	Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.
DISCRIMINAZIONE:	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione. *NOTA Nella UNI/PdR 125:2022 si intende principalmente discriminazione di genere.*
EMPOWERMENT FEMMINILE:	Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).
GOVERNANCE:	Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.
INCLUSIONE:	Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI):	Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.
MOLESTIA (MOLESTIA SESSUALE):	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
PARITÀ DI GENERE:	Parità di genere tra sessi.
PIANO STRATEGICO:	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
POLITICA DI PARITÀ DI GENERE:	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
SMART WORKING O LAVORO AGILE O	Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo

LAVORO FLESSIBILE:	tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.
STEREOTIPI DI GENERE:	Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
TARGET:	Obiettivo che un'organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi.
TELELAVORO:	Lavoro effettuato a distanza grazie all'utilizzo di sistemi telematici di comunicazione.
VALORI:	Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che e al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.
WELFARE AZIENDALE:	Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.
WHISTLEBLOWING:	Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale

5. I VALORI E PRINCIPI ETICI

Per quanto riguarda i valori ed i principi etici osservati da Paolo Ricci Servizi srl ai fini del seguente documento si allega il testo del Codice Etico attualmente in vigore.

6. ANALISI DI CONTESTO

6.1. La politica di genere nel contesto europeo e nazionale

Il "Global Gender Gap Report 2022" del World Economic Forum afferma che nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. Uno dei Millennium Development Goals (MDGs) proposti dalle Nazione Unite (UN) è "to promote gender equality and empower women" ossia promuovere la parità di genere e la leadership femminile. I risultati evidenziano che, seppure la situazione sia in lieve

miglioramento rispetto a quella riscontrata l'anno precedente (i risultati mettono in luce, infatti, un miglioramento del punteggio complessivo della parità di genere, che passa dal 67,9% al 68,1%), si conferma, comunque, che la parità della donna risulta ancora essere uno dei temi dominanti della parità di genere.
Nel nostro paese, in particolare, pur essendo migliorato il punteggio globale rispetto al 2021, si stima che, a meno di interventi significativi, saranno necessari 151 anni per eliminare il gap globale relativo alla partecipazione economica di uomini e donne. L'Italia, infatti, si posiziona complessivamente al 63° posto, mantenendo la stessa posizione della classifica 2021, subito dopo Uganda e Zambia e appena prima della Tanzania. Anche per quanto riguarda la partecipazione economica, che comprende tasso di partecipazione al mondo del lavoro, divario retributivo di genere, reddito da lavoro stimato, presenza delle donne tra funzionari, legislatori, alti dirigenti e professioni ad alta specializzazione, il nostro Paese passa dalla 114ª alla 110ª posizione, con un miglioramento di appena 0,003 punti rispetto all'anno precedente.
La parità di genere è anche uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile. In Italia la maternità dimostra di essere un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne. Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro: secondo i dati Istat per le donne tra i 25 e i 49 anni, nel secondo trimestre 2020, il tasso di occupazione passa dal 71,9% per le donne senza figli al 53,4% per quelle che ne hanno almeno uno di età inferiore ai 6 anni. La situazione di maggior difficoltà sul mercato del lavoro per le donne con figli piccoli si osserva nel Mezzogiorno (dove lavora solo il 34,1% delle donne con figli piccoli, contro il 60,8% del Centro e il 64,3% del Nord). In secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri. Una crescente letteratura ha evidenziato come la cosiddetta child penalty – il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio – sia un fenomeno diffuso in diversi Paesi sviluppati, che colpisce le madri, ma non i padri. Un ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale.
Per l'Italia, sono inoltre significativi gli studi condotti con riferimento all'introduzione di quote di genere, un fattore esogeno che aumenta il numero di donne in posizioni decisionali indipendentemente da altri fattori e che quindi permette di identificare in modo rigoroso il rapporto di causa-effetto. Il GEP – Gender Equality Plan – è l'insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. Il GEP trova origine nella Gender Equality Strategy 2020-2025 definita dall'Unione Europea e viene ripresa in Italia tramite la Strategia Nazionale sulla parità di Genere 2021-2025 predisposta dal Ministero per le Pari Opportunità nel luglio del 2021 all'interno del Piano nazionale di Ripresa e resilienza, dove la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale, unitamente a Giovani e Mezzogiorno. Attraverso la strategia ci si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di 5 punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto Europeo per l'uguaglianza di Genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE, con l'obiettivo di rientrare tra i primi dieci paesi europei in dieci anni.
Il settore in cui opera Paolo Ricci Servizi srl, presenta uno dei tassi di occupazione femminile più alti in Italia, ma il divario rispetto agli uomini persiste. Le donne sono più presenti nei settori socio-sanitari, educativi e amministrativi, meno nei ruoli tecnici e dirigenziali. Il gender pay gap è ancora significativo, con una differenza media del 10-15%a parità di mansione e qualifica.
Nel corso del quadriennio 2020-2023 il tasso di attività femminile ha avuto un *trend* crescente, aumentando di 4,3 p.p., di più di quello maschile che invece è cresciuto nello stesso periodo di 1,5 p.p.

Rispetto alla posizione nella professione emerge come la componente femminile, nonostante i maggiori livelli di istruzione, sia caratterizzata da una minor presenza di ruoli direttivi rispetto alla componente maschile. Rispetto al totale delle occupate, è pari al 4% il numero di chi occupa posizioni direttive (imprenditori, dirigenti, quadri), contro il 6% dei maschi, mentre è pari all'82% il numero delle operaie e delle impiegate (72% per i maschi). Meno numerose sono anche le lavoratrici in proprio (8% contro il 18% maschile).

6.2. Storia e ambito di intervento

La Paolo Ricci Servizi srl è una società a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2, co.1, lett. m) del d.lgs. 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica), costituita nel 2015 dall'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ASP Paolo Ricci, che detiene l'intero capitale sociale. Ha le seguenti finalità:

- la promozione e la gestione di servizi riferiti ai bisogni della persona, delle famiglie e della comunità in campo sociale, socio-sanitario, sanitario, educativo, formativo finalizzate alla cura, al benessere personale sociale e relazionale;
- l'erogazione di prestazioni riabilitative e sanitarie a utenti di ambo i sessi e di tutte le età che si trovano in una situazione anche provvisoria di disabilità;
- l'erogazione di prestazioni educative e sociali a favore di minori;
- l'erogazione di servizi a favore della popolazione anziana, degli emarginati, dei disadattati;
- I servizi di ristorazione e conferimento pasti;
- erogazione di qualsivoglia servizio tecnico amministrativo e gestionale atto a supportare la realizzazione dei fini istituzionali della Società;
- lo svolgimento di attività di consulenza e di collaborazione con enti pubblici o privati che operino in campo sociale e sanitario, educativo e più in generale nell'ambito dei servizi alla persona;
- erogazione dei servizi a soggetti pubblici o privati previa stipulazione di apposite convenzioni per la disciplina e la regolazione dei conseguenti rapporti economico-finanziari o mediante partecipazione a gare d'appalto;
- la gestione, l'ampliamento e la manutenzione del patrimonio;
- servizi di gestione cimiteriale, pompe funebri e trasporti.
- le attività concernenti la promozione, l'organizzazione e la gestione di corsi di formazione, riqualificazione, aggiornamento professionale ivi comprese la realizzazione di studi ricerche e consulenze;
- l'attività di ricerca, programmazione e di studio al fine di contribuire ad una migliore gestione dei servizi alla Persona e alla Comunità;
- la progettazione e la partecipazione a programmi, ivi compresi quelli comunitari di qualsiasi natura, purchè funzionali al perseguimento delle finalità sociali;
- tutte le attività strumentali e complementari a quelle sopra indicate.

6.3. Il contesto interno

L'organizzazione ha deciso di fare monitoraggio dei dati al 31 dicembre di ogni anno alla chiusura dell'anno fiscale. Tuttavia, verrà fatto un secondo monitoraggio in occasione del Riesame della direzione.

Alla data 31.12.2025 i dipendenti totali sono 147 di cui 133 donne esclusi i dipendenti comandati dalla ASP (circa 15 dipendenti) ovvero il 90,47% del personale è di genere femminile

Non sussiste la necessità di specificare le distinzioni salariali in quanto, applicando uniformemente e indiscriminatamente il CCNL in vigore, non sussiste alcuna differenza salariale in base al genere di appartenenza.

L'organizzazione ha analizzato il proprio contesto di riferimento in termini di fattori esterni e interni rilevanti che influenzano la possibilità di conseguire i risultati attesi per il proprio SGPG. Dall'analisi si evidenziano i **propri punti di forza**:

1. **ambiente di lavoro inclusivo, elevato numero di donne presenti nell'organizzazione a tutti livelli, dimensioni dell'organizzazione e settore merceologico di riferimento, ecc.**
2. **Ambiente di lavoro inclusivo con una maggiore apertura alle donne;**
3. **Orario di lavoro flessibile in base alle congiunte necessità del personale e dell'azienda;**
4. **Ambiente di lavoro che sostiene e incentiva le persone ad occuparsi delle attività che consentono di esprimere al meglio il proprio potenziale;**
5. **Personale con professionalità altamente qualificata con formazione ECM figure sanitarie e socio sanitarie**
6. **Collaborazione con l'ente controllante al fine di trovare le migliori soluzioni organizzative.**

I **punti di debolezza** individuati riguardano principalmente la carenza di procedure formalizzate a sostegno della parità di genere e la dimensione aziendale che molto spesso si scontra con la logica di procedure tipiche di aziende complesse e per il settore in cui opera (socio-sanitario).

Si propone altresì un'esemplificazione della rappresentazione delle principali parti interessate rilevanti per il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) dell'organizzazione e delle loro principali esigenze/aspettative.

PARTE INTERESSATA	ESIGENZE E ASPETTATIVE POTENZIALMENTE ESPRESSE	STRUMENTI MESSI IN CAMPO PER RISPONDERE ALLE ASPETTATIVE
SOCI (ente controllante)	Buon funzionamento dell'organizzazione, crescita sostenibile, reputazione positiva, coerenza con la missione e i valori	Proceduralizzazione delle attività, monitoraggio delle performance organizzative, reportistica periodica sulle scelte strategiche e sui risultati ottenuti, amministrazione trasparente

DIPENDENTI/COLLABORATORI/VOLONTARI//TIROCINANTI/COMANDATI	Processi efficienti ed efficaci, ambiente di lavoro sano, funzionale e inclusivo, clima relazionale armonioso e collaborativo, comunicazione interna chiara e trasparente, conoscenze e competenze, informazioni sulle attività e sulle scelte, strumenti ed attrezzature idonee alle attività lavorative, riconoscimento professionale e retributivo adeguato alle competenze e funzioni svolte, opportunità di crescita, formazione e sviluppo	Proceduralizzazione delle attività, attribuzione chiara di ruoli, responsabilità e funzioni, clima organizzativo visto come momento partecipativo all'organizzazione, comunicazione interna strutturata (newsletter/e-mail, riunioni, piattaforme digitali), programma di formazione e informazione, piani di formazione continua, messa a disposizione di strumenti e attrezzature idonei alle attività svolte, regolamenti , partecipazione ai progetti
COMMITTENTI (ASP) UTENTI COLLETTIVITA'	Prodotti /servizi con standard elevati, rispondenza a bisogni specifici, prezzi competitivi, rispetto dei tempi, rispetto criteri di sostenibilità, trasparenza e affidabilità nel rapporto contrattuale Accesso equo e facilitato ai servizi, rispondenza alle esigenze personali, chiarezza e semplicità nell'organizzazione, ascolto e coinvolgimento attivo, rispetto, dignità e tutela dei diritti Impatto positivo sul territorio, sostenibilità sociale, trasparenza e responsabilità etica, collaborazione con enti e istituzioni, promozione di valori condivisi, iniziative e progetti di responsabilità sociali	pianificazione e controllo dei tempi e dei costi, analisi dei bisogni e delle aspettative, gestione del feedback Progettazione centrata sull'utente, canali di comunicazione dedicati, procedure di accoglienza e orientamento, formazione del personale Progetti di impatto territoriale, collaborazione con enti pubblici e privati, campagne di sensibilizzazione e comunicazione pubblica
SINDACATI (SE PRESENTI) E CONSIGLIERE/A DELLA PARITA'	INFORMAZIONE SULLE INIZIATIVE DI PARITA' DI GENERE	INVIO DELLA INFORMATIVA E DEL RAPPORTO BIENNALE

Le informazioni che riguardano tali parti interessate e i relativi requisiti vengono monitorate e riesaminate almeno annualmente, in occasione del Riesame della direzione, e comunque ogni volta che si verifichi l'introduzione di nuovi processi e/o aggiornamenti normativi tali da richiedere una nuova valutazione.

6.3.1. Organigramma

Si allega alla presente sezione l'organigramma aggiornato.

Le responsabilità e le autorità delle funzioni che intervengono nei processi cui il SGPG si applica sono di seguito riportate.

Il Comitato Guida per la parità di genere

Per l'applicazione e la conduzione delle attività previste dal sistema di gestione adottato al fine di promuovere la parità di genere viene istituito il Comitato Guida.
Ai sensi della determinazione dell'amministratore unico del 19.12.2025, esso è composto da n. 2 membri:

1) Maria Pia Mazzaferro, in quanto in qualità di amministratore unico ha un'ampia visione strategica e un ruolo chiave nel garantire coerenza tra le politiche aziendali e le iniziative a favore di inclusione, benessere e prevenzione delle discriminazioni;
2) Almo Pennesi, con esperienza diretta nella gestione delle risorse umane, conoscenza approfondita delle dinamiche organizzative, delle politiche interne e delle esigenze dei dipendenti, che gli consentono di proporre soluzioni concrete per promuovere un ambiente inclusivo.

E' compito del Comitato Guida redigere il Piano Strategico e tutta la documentazione allegata e correlata e curarne anche gli aggiornamenti.
Il Comitato Guida dovrà avere le seguenti competenze:
•formula proposte di azioni positive a favore delle lavoratrici e propone ogni altra misura atta a consentire il conseguimento della effettiva parità;
promuove indagini conoscitive, attività, ricerche ed analisi volte ad individuare gli elementi utili per creare effettive condizioni di parità tra lavoratori e lavoratrici;
• può esprimere parere e formulare proposte sull'organizzazione, sugli orari di servizio e di lavoro, sull' attribuzione di mansioni e di incarichi, sui corsi di formazione e di aggiornamento professionale, sul riequilibrio della presenza femminile nei centri decisionali, sulla progressione in carriera, l'educazione alla salute ed il miglioramento delle condizioni di lavoro e, in generale, su ogni aspetto regolamentare che abbia valenza sulle condizioni delle lavoratrici e/o dell'utenza;
• promuove iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione della pari dignità sul lavoro;
• valuta fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta, indiretta e di segregazione professionale e formula proposte in merito;
• promuove iniziative volte a prevenire o rimuovere comportamenti molesti o lesivi delle libertà d'espressione dei soggetti, adulti o minori, o atteggiamenti che ostacolino lo sviluppo della personalità e l'affermazione dei diritti;
• fornisce indicazioni per la redazione di documenti programmatici su argomenti relativi alla pari - opportunità e per l'applicazione di codici di comportamento all'interno della cooperativa

Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere è coordinato dal Comitato Guida.
Sono di sua competenza le seguenti funzioni:
a) collaborare con la Direzione e il Comitato Guida per coordinare l'attuazione delle politiche di parità di genere e del Piano Strategico
b) assicurare che il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) sia implementato in conformità ai requisiti della PdR 125:2022

c) assicurare che i processi necessari per il SGPG siano correttamente definiti, attuati e tenuti aggiornati, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative

6.4.2. Identificazione e mappatura dei processi

La Direzione ha individuato e definito i processi necessari a dare concreta attuazione al Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG), si rimanda all'allegato 10 "Classificazione dei processi aziendali in materia di Parità di Genere e inclusione"

In particolare, attraverso i processi direzionali, il vertice stabilisce obiettivi, impegni e strategie per il miglioramento continuo, definisce la Politica di Parità di Genere e la struttura organizzativa, e comunica l'importanza di ottemperare ai requisiti stabiliti con l'effettuazione di revisioni periodiche del SGPG implementato.

Attraverso i processi di supporto si danno disposizioni per stabilire condizioni necessarie per il corretto svolgimento delle attività e l'efficace funzionamento dei processi, allo scopo di rendere i processi realizzativi idonei a fornire al cliente un prodotto/servizio conforme alle caratteristiche previste, attraverso opportuni e definiti metodi.

I processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento mirano ad orientare la Direzione nell'individuazione di elementi utili per possibili azioni di miglioramento dei processi e dei prodotti forniti e/o dei servizi erogati. Attraverso gli output prodotti dalle attività operative, si ricevono gli input necessari a monitorare l'andamento dei processi dell'organizzazione e di tutto il Sistema di Gestione della Parità di Genere. I processi di controllo producono output documentali: rapporti di non conformità, dati sui KPI previsti dalla UNI/PdR 125, dati statistici e azioni correttive. A loro volta tutti questi elementi vanno a rappresentare input per la Revisione Periodica e per l'attivazione del ciclo di miglioramento.

7. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (Perimetro di riferimento)

Misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo: Progettazione e gestione di servizi di assistenza sanitaria, riabilitativa, socio-sanitaria, sociale, educativa e formativa.

PAOLO RICCI SERVIZI SRL: P.IVA 01890850439

CLASTER DIMENSIONALE: 3 – media impresa 187 dipendenti
Q Sanità e assistenza sociale

ATTIVITÀ PREVALENTE: **Codice ATECO 86.99.09** - Servizi di assistenza sanitaria / riabilitativa in regime ambulatoriale (prestazione ex-art. 26 L.833/78) e Centro residenziale e semiresidenziale disabili.

ATTIVITÀ ESERCITATA NELLA SEDE LEGALE – AMMINISTRATIVA - OPERATIVA
Centro ambulatoriale di riabilitazione, via Einaudi n.144, 62012 Civitanova Marche (MC)
ATECO:
Codice 86.99.09 - attività varie per la salute umana n.c.a., servizi di assistenza sanitaria /riabilitativa
Codice 86.95.00 - attività di fisioterapia
Codice 86.93.00 - attività di psicologi e psicoterapeuti, esclusi i medici
Codice 86.99.03 - attività di psicomotricità

PAOLO RICCI Servizi

Srl Unipersonale a Capitale Interamente Pubblico
Sede amministrativa: 62012 Civitanova Marche (MC) – Via Einaudi, 144 PEC paoloricciservizisrl@pec.it
Telefono:0733/78361 - sito web Ente Socio: www.paoloricciservizisrl.it - e-mail istituzionale Ente Socio: paoloricciservizisrl@gmail.com

UNITÀ LOCALE N. 1
Nido d'infanzia "LA LUMACHINA", via Quasimodo n.7, 62012 Civitanova Marche (MC)
ATECO: 88.91.00 – attività di assistenza diurna per l'infanzia.

UNITÀ LOCALE N. 2
Nido d'infanzia "IL GRILLO PARLANTE", via Saragat n.29, 62012 Civitanova Marche (MC)

ATECO: 88.91.00 – attività di assistenza diurna per l'infanzia.

UNITÀ LOCALE N. 3
Nido d'infanzia "IL PESCIOLINO D'ORO", via Vecellio snc, 62012 Civitanova Marche (MC)

ATECO: 88.91.00 – attività di assistenza diurna per l'infanzia.

UNITÀ LOCALE N. 4
Nido d'infanzia "IL CAVALLUCCIO MARINO", via Vecellio snc, 62012 Civitanova Marche (MC)

ATECO: 88.91.00 – attività di assistenza diurna per l'infanzia.

UNITÀ LOCALE N. 5
Centro residenziale e semi residenziale disabili, p.zza XXV Luglio n.2, 62012 Civitanova Marche Alta (MC)
ATECO:
86.99.09 – altre attività varie per la saluta umana n.c.a.
88.10.00 – attività di assistenza sociale non residenziale per anziani o persone con disabilità
87.30.00 – attività di assistenza residenziale per anziani o persone con disabilità

UNITÀ LOCALE N. 6
Struttura polifunzionale per anziani "Villa Letizia", viale Matteotti n.170, 62012 Civitanova Marche (MC)
ATECO:
87.30.00 – attività di assistenza residenziale per anziani o persone con disabilità fisiche
88.10.00 – attività di assistenza sociale non residenziale per anziani o persone con disabilità
87.10.00 – attività di assistenza infermieristica residenziale

PAOLO RICCI Servizi

Srl Unipersonale a Capitale Interamente Pubblico
Sede amministrativa: 62012 Civitanova Marche (MC) – Via Einaudi, 144 PEC paoloricciservizisrl@pec.it
Telefono:0733/78361 - sito web Ente Socio: www.paoloricciservizisrl.it - e-mail istituzionale Ente Socio: paoloricciservizisrl@gmail.com

UNITÀ LOCALE N. 7
Centro ambulatoriale di riabilitazione, via Brodolini n. 25, 62010 Morrovalle (MC)

Industry di riferimento per l'applicazione dei KPI:
Codice 86.99.09 - attività varie per la salute umana n.c.a., servizi di assistenza sanitaria /riabilitativa
Codice 86.95.00 - attività di fisioterapia
Codice 86.93.00 - attività di psicologi e psicoterapeuti, esclusi i medici
Codice 86.99.03 - attività di psicomotricità

UNITÀ LOCALE N. 8
Centro ambulatoriale di riabilitazione, via Kennedy n. 75, 62015 Monte San Giusto (MC)

ATECO:
Codice 86.99.09 - attività varie per la salute umana n.c.a., servizi di assistenza sanitaria /riabilitativa
Codice 86.95.00 - attività di fisioterapia
Codice 86.93.00 - attività di psicologi e psicoterapeuti, esclusi i medici
Codice 86.99.03 - attività di psicomotricità

PdR 125:2022 - Parità di Genere
BENCHMARK per il calcolo dei KPI QUANTITATIVI

Codice Ateco	86.99 CODIC ATECO **PRINCIPALE** DA VISURA CAMERALE	La società ha verificato i dati all'indirizzo **https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0900ENT,1.0/ENT_STRU**

KPI		Raggiungimento del KPI	Valore medio per Codice Ateco del 2023
5.5.2	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a **+10 punti %** (pp) rispetto al *valore medio dell'industry di appartenenza* [riportato a destra] e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	68,1% +10
5.5.4	Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a **+10 punti %** (pp) rispetto al *valore medio dell'industry di appartenenza* [riportato a destra] e comunque **in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità**	51.15% +10

5.5.6	Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a **+10 punti %** (pp) rispetto al *valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza* [riportato a destra] e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	51.15% +10
5.5.7	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a **+ 10 punti %** (pp) rispetto al *valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza* [riportato a destra] e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	51.15% +10

8. LE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

8.1 La politica di genere dell'organizzazione

8.1.2 Stabilire la politica

La società stabilisce, attua e mantiene una politica di parità di genere appropriata alle finalità e al contesto dell'organizzazione.
La politica di parità di genere, definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile
La politica deve contenere riferimenti a politiche collegate relative almeno alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione che devono dichiarare in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

8.1.3 Comunicare la politica

La politica di parità di genere, disponibile e mantenuta come informazione documentata, è comunicata, compresa e applicata all'interno dell'organizzazione.
La Direzione e il Comitato Guida si impegnano a diffondere e a illustrare la "Politica di Parità di Genere" al personale, attraverso riunioni, individuali e collettive, al fine di garantirne la comprensione a tutti i livelli dell'organizzazione e a contribuire al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
Al fine di promuovere il coinvolgimento delle altre parti interessate, la Politica di Parità di Genere è pubblicata sul sito internet dell'organizzazione.
La responsabilità del monitoraggio dell'attuazione e dello stato di avanzamento della politica di parità di Genere è affidata al Comitato Guida.

9 PIANO D'AZIONE: obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la parità di genere per il triennio 2026-2028

Il presente documento ha un orizzonte temporale di tre anni. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi che la società si è

prefissata. Sono inoltre previste indagini periodiche per tutte le componenti dell'organizzazione al fine di valutare l'efficacia delle azioni messe in atto.
Il Comitato Guida si impegna a presentare agli organi di direzione una relazione annuale sullo stato di avanzamento, i cui dati e informazioni saranno la base per operare la revisione annuale prevista per tutti gli altri documenti di pianificazione della società, in modo da allineare obiettivi ed azioni, tenendo conto delle diverse condizioni del contesto e delle esigenze e criticità emerse.
La prassi UNI PDR 125:2022 nel paragrafo 5 stabilisce specifici parametri di misurazione, detti Key Performance Indicators, per valutare e monitorare il livello della parità di genere all'interno delle organizzazioni. Le aree strategiche in cui sono suddivisi i KPI sono:
- Cultura e strategia: Valuta che i principi di inclusione e parità di genere siano coerenti con la visione, le finalità e i valori dell'ambiente di lavoro
- Governance: Verifica la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione
- Processi HR: Misura che tutti gli stadi del ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione siano basati sui principi di inclusione e rispetto della diversità
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda: Verifica il grado di accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e crescita interni
- Equità remunerativa per genere: Misura il differenziale retributivo in base al genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: Valutare la presenza di politiche a sostegno della genitorialità e della conciliazione tra i tempi lavorativi e la vita privata.

Il monitoraggio dei KPI avverrà con cadenza annuale, garantendo così un'analisi approfondita e completa dei dati raccolti e non suscettibile delle fluttuazioni stagionali. La responsabilità del monitoraggio è assegnata all'Auditor del sistema di gestione per la parità di genere, che si occuperà di raccogliere il materiale rilevante (coadiuvato/a dal responsabile delle risorse umane), analizzarlo e presentare i dati relativi ai KPI definiti.

Ogni anno, i risultati saranno documentati tramite apposito modulo e presentati alla direzione durante una riunione dedicata, in modo da valutare i progressi compiuti, la presenza di eventuali non conformità e identificare aree di miglioramento. Questo processo consentirà di mantenere un monitoraggio continuo e di adottare le necessarie azioni correttive per promuovere e sostenere la parità di genere all'interno dell'organizzazione.

Allegati:
- Classificazione dei processi in materia di parità di genere
- Piano d'azione
- Codice etico
- Organigramma con indicate le professionalità
- Carte dei servizi Asp paolo ricci