

	<p>POLITICA PER LA PROMOZIONE DELLA PARITA' DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITA', DELLA DIVERSITA' E DELL'INCLUSIONE</p>	<p>PSPG POLITICA REV.00 PAG. 1/13</p>
---	--	---

POLITICA PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA DIVERSITÀ E INCLUSIONE



<p>APPROVATO DA: PRESIDENTE COMITATO GUIDA</p> 	<p>PREPARATO DA: RSGPG</p> 	<p>DATA EMISSIONE 29/01/2026</p>	<p>REVISIONE-DATA REV. 0 01/2026</p>
--	--	--------------------------------------	--



POLITICA PER LA PROMOZIONE
DELLA PARITA' DI GENERE, DELLE
PARI OPPORTUNITA', DELLA
DIVERSITA' E DELL'INCLUSIONE

PSPG POLITICA
REV.00
PAG. 2/13

TABELLA REVISIONI			
N° REV.	DATA REV.	DESCRIZIONE	PARAGRAFO
0	GENNAIO 2026	PRIMA EMISSIONE	-

SOMMARIO

1	Introduzione	4
2	I nostri principi ispiratori	4
3	L'impegno della direzione	6
4	Politiche specifiche sulla parità di genere	7
4.1	Selezione ed assunzione (recruitment)	9
4.2	Gestione della carriera.....	9
4.3	Equità salariale.....	10
4.4	Genitorialità e cura	11
4.5	Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	12
4.6	Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	12

1 INTRODUZIONE

TRANSCOOP crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in tutte le sue espressioni e si impegna, costantemente, nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di discriminazione all'interno dell'azienda.

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce infatti al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione, in coerenza con la visione strategica ed ai principi espressi nel codice etico aziendale, TRANSCOOP ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile

Il conseguimento della certificazione per TRANSCOOP rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Adottando questa policy, TRANSCOOP intende inoltre contribuire attivamente alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – siano esse di genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

Tutti i dipendenti, amministratori della Società, fornitori, partner, soci in affari e più in generale tutti coloro con i quali TRANSCOOP entra in contatto nel corso della sua attività, sono tenuti al pieno rispetto dei principi espressi in questa Politica e pertanto, sono chiamati a prendere atto e piena consapevolezza della esplicita volontà di TRANSCOOP che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere sia parte integrante della gestione aziendale e del modus operandi dell'Azienda.

2 I NOSTRI PRINCIPI ISPIRATORI

Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di TRANSCOOP, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale TRANSCOOP concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime

TRANSCOOP inoltre esprime il proprio sostegno alla promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini anche adottando le disposizioni dei Women's Empowerment Principles (WEP) – Equality Means Business, i Principi prodotti e diffusi dall'Ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile (UN Women) e dal Global Compact delle Nazioni Unite. Tali principi illustrano sette passi che le imprese e altri settori possono intraprendere per la promozione e l'empowerment delle donne.

Nello specifico sostiene i seguenti Empowerment Principles dell'ONU:

- 1) stabilire una leadership aziendale di alto livello per l'uguaglianza di genere;
- 2) Trattare equamente tutte le donne e gli uomini sul lavoro – rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione;
- 3) Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori, donne e uomini;
- 4) Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne;
- 5) Implementare lo sviluppo dell'impresa, la catena di approvvigionamento e le pratiche di marketing che conferiscono potere alle donne;

- 6) Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e advocacy;
- 7) Misurare e riferire sui progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere.

3 L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di TRANSCOOP ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Per perseguire tali obiettivi la direzione di TRANSCOOP si impegna a:

- Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione, garantendo parità di trattamento ed equità sul lavoro fra uomini e donne;
- Adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali e iniziative di formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale valorizzando la diversità in ogni processo aziendale, affinché le decisioni relative a ricerca e selezione delle risorse umane, assunzione, formazione e sviluppo di carriera, politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza e al potenziale professionale delle persone;
- Sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- Favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità, sul valore della diversità e dell'empowerment femminile;
- Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;
- Individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della

parità di trattamento;

- Assicurare, al rientro dei congedi parentali, affiancamento per il riallineamento alle attività svolte, formazione adeguata e la disponibilità ad un ascolto attivo e attento ad ogni necessità;
- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti;
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile. Tale impegno si palesa anche assicurandosi che entrambi i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o qualsiasi altro evento organizzato dall'Azienda, nel rispetto delle competenze personali dei relatori e tenendo conto del contesto di settore.

4 POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

TRANSCOOP intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

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

- I. Selezione ed assunzione (recruitment)
- II. Gestione della carriera
- III. Equità salariale
- IV. Genitorialità, cura
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- VI. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, TRANSCOOP ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riassuntivamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse.

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono le seguenti:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità e doveri di cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di Lavoro.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

1. Selezione ed assunzione (recruitment), è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
2. Gestione della carriera, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. Equità salariale punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. Genitorialità e doveri di cura è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali, alle opzioni di cura dei figli o come caregivers;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;

6. Prevenzione abusi e molestie è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere.

4.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

TRANSCOOP si impegna a rispettare le procedure definite nella procedura del SGI "Gestione delle Risorse Umane", che garantisce la neutralità e la totale inclusività nei processi di selezione interni.

TRANSCOOP si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia; in particolare esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

TRANSCOOP non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere qualora possano impattare negativamente sui processi di selezione.

La Policy della procedura è trasmessa anche alle agenzie esterne in caso di recruitment.

4.2 Gestione della carriera

La Policy di TRANSCOOP in merito alla gestione della carriera è evidenziata nella procedura unica relativa al personale "Gestione delle Risorse Umane". In sintesi c'è assoluta neutralità nell'offrire la possibilità di avanzamenti di carriera, che vengono gestiti solo in base alle performance del/della dipendente.

Attraverso le procedure descritte nei documenti sopra detti, viene anche gestita la valutazione di eventuale formazione aggiuntiva qualora ci siano gap da colmare al fine di dare ad ogni risorsa la possibilità volontaria ed equa di proporsi per avanzamenti di carriera.

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Si promuove senza nessuna discriminazione di genere, un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. Ogni anno tutto il personale sarà chiamato a confrontarsi con il/la proprio/a Responsabile di riferimento relativamente allo sviluppo delle proprie competenze ed al raggiungimento degli obiettivi: questo costituirà un momento fondamentale per aiutare il/la lavoratore/lavoratrice ad identificare obiettivi e valorizzare il proprio potenziale di carriera. Durante il confronto il/la Responsabile aiuterà le proprie risorse ad identificare i propri punti di forza, di debolezza e di sviluppo e insieme si valuteranno eventuali azioni di miglioramento, piani di sviluppo e/o di formazione che permettano di esprimere al meglio il proprio potenziale. Il confronto sarà formalizzato sulla matrice "Development Conversation" nella quale vengono descritti gli obiettivi per l'anno di riferimento e il piano di sviluppo che si intende intraprendere.

Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione del personale si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere e rende disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione di genere, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica e ad altri fenomeni quali, in via esemplificativa, mobilità, licenziamenti, prepensionamenti.

TRANSCOOP si impegna ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti il suo personale indistintamente senza alcuna disparità di genere, assicurando che nei processi di sviluppo delle carriere e nei piani di Subentro avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere in tutte le posizioni aziendali.

4.3 Equità salariale

La politica di remunerazione di TRANSCOOP 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 Etico della società.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di 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.

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

I/le dipendenti hanno diritto di essere informati/e sulla metodologia di definizione delle retribuzioni: Transcoop si impegna a comunicare i/le dipendenti chiaramente criteri e metodologie utilizzate nei processi di determinazione della propria retribuzione a chiunque ne faccia richiesta, in coerenza con il principio di trasparenza sopra definito.

Sono resi disponibili sulla intranet aziendale tutti gli accordi integrativi siglati con le Rappresentanze Sindacali, regolamenti welfare e tutte le policy relative ai benefit in dotazione al personale (ad esempio car policy etc).

Per i/le dipendenti con responsabilità decisionale e di gestione di budget ci sono compensi diversi dovuti dalla tipologia di mansioni svolte.

4.4 Genitorialità e cura

TRANSCOOP intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità od a doveri di cura verso famigliari, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

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

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è supportata con iniziative di engagement volontario;
- 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;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver;
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini.

4.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

TRANSCOOP intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working o forme di lavoro agile;
- L'organizzazione adotta un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cure della persona;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni;

4.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

TRANSCOOP si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere 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 TRANSCOOP.

La presente politica fornisce un perimetro delle condotte vietate:



- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro;
- adottare un piano della 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 accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalla Convenzione 190;
- valutare gli stessi 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.

Annualmente viene implementato un corso di formazione specifico che permetta di riconoscere, gestire e prevenire ogni forma di molestia sui luoghi di lavoro.

I corsi di formazione esplorano le dinamiche di aggressione e resilienza e forniscono strumenti pratici ed efficaci per prevenire e gestire il fenomeno della violenza di genere e delle molestie sui luoghi di lavoro.