

## COMITATO GUIDA

### Membri del comitato guida

Per l'applicazione e la conduzione delle attività previste dal sistema di gestione è stato costituito il comitato guida a cui appartengono le seguenti persone inquadrate nel sistema dell'organizzazione.

<b>SOGGETTI</b>	<b>RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE</b>	<b>RUOLO NEL COMITATO GUIDA</b>
Francesco Simonetta	Alta direzione/Amministratore Unico	Presidente
Rocco Simonetta	Direttore HR	Responsabile area lavoro
Valeria Votano	RSGQ	Coordinatrice e Responsabile SG e comitato guida

### Compiti del comitato guida

Tale comitato ha i seguenti quattro compiti:

1. Interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento dello scopo e stabilire un piano strategico adeguato ad affrontarli
2. Mantenere e attuare il sistema di gestione assicurando:
  - La conformità alla prassi
  - L'efficacia per raggiungere gli obiettivi di parità di genere e i target relativi ai punteggi di area della prassi
  - L'idoneità delle risorse rese disponibili per raggiungere gli obiettivi ei target
  - L'adeguatezza delle azioni stabilite per fronteggiare l'entità dei gap presenti
3. Prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme e affrontare le conseguenze di eventuali disagi connessi
4. Monitorare e migliorare sistematicamente le prestazioni del sistema di gestione

Per un maggiore dettaglio dei compiti del Comitato Guida si rimanda al verbale di costituzione del CG del 29/07/2024 e all'allegato alla presente (regolamento comitato guida)

### Risorse del comitato guida

Al comitato guida, per l'esercizio corrente, è affidato un budget di 10.000 € per l'attuazione del piano strategico, secondo le rispettive voci di spesa:

<b>PROCESSI DI SISTEMA A SUPPORTO DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>COSTO €</b>
Formazione	3.000 €
Gestione documentazione	800 €
Sensibilizzazione e promozione	2.000 €
Comunicazione interna e esterna	4.200 €

**Allegato: Regolamento comitato guida** (Allegato al verbale di costituzione del comitato guida per il SG PDR 125:2022 del 29/07/2024)

## ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di funzionamento del Comitato Guida (di seguito "Comitato").
2. Il Comitato opera per promuovere e tutelare la parità di genere e il benessere di tutto il personale dell'organizzazione. Nello specifico, il Comitato:
  - a. promuove le politiche di accesso alla formazione e qualificazione professionale senza discriminazioni di genere;
  - b. previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale;
  - c. assicura la concreta applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) in conformità alla UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti le Politiche di parità di genere nelle organizzazioni";
  - d. riferisce all'organo amministrativo di Carboil srl sulle prestazioni del SGPG e sulle opportunità per il miglioramento dell'efficacia del Sistema.

## ARTICOLO 2 - Composizione e durata

1. Il Comitato è composto almeno:
  - a. dall'amministratore unico, o da un delegato dalla proprietà;
  - b. dal direttore del personale, o altra figura equivalente.
2. Nel Comitato possono essere designati altri componenti anche su richiesta del Comitato stesso.
3. I componenti del Comitato nominati devono essere almeno due e se possibile in numero dispari; oltre ai requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, devono possedere:
  - a. adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato;
  - b. adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
4. Il Comitato risponde e riporta all'organo amministrativo di Carboil srl sull'applicazione del SGPG.
5. Il Comitato dura in carica per tre anni, rinnovabili.
6. Il Presidente del Comitato è eletto tra i suoi componenti.
7. I componenti del Comitato sono tenuti a mantenere riservate le informazioni, notizie o dati personali acquisiti nel corso delle loro attività impegnandosi a non comunicarli e divulgarli a terzi.
8. Possono essere nominati nuovi componenti, anche per sopperire ad eventuali rinunce. La nomina di nuovi componenti del Comitato avviene con le medesime modalità con cui sono state effettuate le prime nomine.

## ARTICOLO 3 – Budget

1. Il Comitato è dotato di un budget annuo, adeguato alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nel Piano Strategico. Il budget viene definito nel riesame annuale della Direzione. Su proposta del Comitato stesso tale budget può essere modificato.

**ARTICOLO 4 – Funzioni e attività svolte dal Comitato**

1. Il Comitato propone interventi volti ad assicurare una reale parità di genere nell'organizzazione. A tal fine può:
  - a. monitorare la situazione relativa alla parità di genere e al benessere organizzativo attraverso la ricognizione dei dati strutturali o la realizzazione di specifiche indagini;
  - b. proporre piani di azioni per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura della parità di genere e contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura;
  - c. proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo e prevenire e rimuovere il disagio psicologico, la violenza morale e psichica e il mobbing;
  - d. proporre soluzioni e fornire pareri sull'adozione di forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, iniziative di gestione delle diversità e su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;
  - e. proporre percorsi di formazione e fornire pareri su piani di formazione per la crescita del personale, garantendo che la formazione venga erogata a tutto il personale nel rispetto della parità di genere;
  - f. svolgere, almeno una volta all'anno, attività di verifica sui risultati delle azioni, sulle buone pratiche in materia di parità di genere, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro;
  - g. promuovere iniziative di sensibilizzazione e diffusione di conoscenze e buone prassi in materia politiche di genere e benessere organizzativo.
2. Il Comitato nell'ambito delle prescrizioni della UNI/PdR 125:2022 deve:
  - a. coadiuvare la Direzione nella definizione della politica di parità di genere;
  - b. garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere (generale e collegate);
  - c. formalizzare, implementare un piano strategico che definisca per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, con il fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva;
  - d. prendere in carico e gestire le segnalazioni, in collaborazione con il Responsabile delle gestione delle Segnalazioni, (anonime e non) sulle problematiche legate a molestie e mobbing (e alla parità di genere in generale);
  - e. vigilare sull'effettiva attuazione di apposite survey sul clima aziendale e sui temi della parità di genere;
  - f. monitorare gli incarichi conferiti al personale, le indennità e le posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne
  - g. collaborare con la Direzione alla revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e nello specifico: effettuare il monitoraggio e l'analisi dei KPI definiti, verificare la continua

congruità del piano strategico e la necessità di eventuali aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative.

3. Il Comitato nello svolgimento delle proprie funzioni può avvalersi della collaborazione di esperti esterni per il raggiungimento del risultato.
4. Il Comitato, in assenza di segnalazioni, si riunisce almeno una volta all'anno.
5. Le decisioni sono prese a maggioranza dei componenti del Comitato.
6. Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale.