

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
0	29-10-2025	PRIMA EMISSIONE	Resp. SGPG	COMITATO GUIDA	DIREZIONE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

L.C. Laboratori Campisi opera da oltre venticinque anni nel settore delle Analisi Cliniche, della Biologia Molecolare e della Genetica Medica, ponendosi come partner di fiducia per medici, specialisti, pazienti e tutti coloro che credono nell'importanza della prevenzione e della salute. La sede principale è situata ad Avola (SR), punto nevralgico di un network di strutture sanitarie che si affidano al laboratorio per esami di routine e indagini ad alta specializzazione, tra le più avanzate disponibili a livello nazionale.

Accreditata presso il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) come laboratorio generale di base, la struttura è specializzata nei settori di Microbiologia, Ematologia, Chimica Clinica, Tossicologia, Genetica Medica e Biologia Molecolare. Inoltre, L.C. Laboratori Campisi è certificata UNI EN ISO 9001:2015 e ha ottenuto la certificazione SIGUCERT per i settori di Citogenetica e Genetica Molecolare, garanzia di qualità e affidabilità dei processi analitici.

Mission

La mission di L.C. Laboratori Campisi è promuovere la salute e la prevenzione, fornendo analisi cliniche e servizi sanitari di eccellenza, coniugando tecnologia avanzata, competenze specialistiche e centralità della persona.

L'azienda si impegna a offrire referti rapidi, sicuri e di massima attendibilità, anche per esami ad alta complessità; sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo e paritario, che valorizzi competenze e talenti senza alcuna discriminazione di genere; mantenere una costante attenzione al paziente, garantendo trasparenza, ascolto e supporto lungo tutto il percorso diagnostico.

Visione Strategica

La visione di L.C. Laboratori Campisi è quella di diventare leader di riferimento nel settore della diagnostica avanzata e della genetica medica in Sicilia e nel panorama nazionale, continuando a innovare e investire nel capitale umano. I nostri pilastri strategici sono:

- **Innovazione e Specializzazione:** aggiornamento continuo delle tecnologie diagnostiche e della strumentazione di alta precisione, al fine di garantire analisi di livello internazionale.
- **Centralità delle Persone:** promuovere un ambiente di lavoro inclusivo fondato sulla parità di genere e sulla valorizzazione delle competenze.
- **Eccellenza nella Qualità e nella Sicurezza:** consolidare standard certificati di qualità (ISO 9001 e SIGUCERT) e rafforzare i protocolli di sicurezza dei dati e delle analisi.
- **Legame con il Territorio:** essere un punto di riferimento per la comunità siciliana, offrendo servizi sanitari all'avanguardia e contribuendo attivamente al benessere collettivo.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, L.C. Laboratori Campisi 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 rappresenterà per noi 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di L.C. Laboratori Campisi 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 L.C. Laboratori Campisi 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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di L.C. Laboratori Campisi, consapevole della centralità delle persone nel successo e nella crescita sostenibile dell'organizzazione, riconosce l'importanza strategica della parità di genere e dell'inclusione.

La Direzione è fermamente convinta che un modello organizzativo fondato su pari opportunità, equità retributiva, valorizzazione delle competenze e conciliazione vita-lavoro costituisca un fattore determinante per il benessere del personale e per l'innovazione.

Le 6 Aree di Impegno

1. Cultura e Strategia

- Diffondere una cultura aziendale orientata al rispetto delle differenze, alla prevenzione di ogni forma di discriminazione e alla valorizzazione del merito, rendendo questi principi parte integrante di valori e politiche interne.
- Promuovere percorsi di formazione e sensibilizzazione rivolti a tutto il personale sui temi dell'inclusione, dell'empowerment femminile e del superamento degli stereotipi di genere.
- Integrare gli obiettivi di parità di genere all'interno della strategia aziendale, monitorando i progressi attraverso indicatori e report periodici.

2. Governance

- Integrare i principi della parità di genere nelle politiche di governance e nei processi decisionali, assicurando rappresentanza equilibrata e valorizzando le competenze femminili in ruoli di responsabilità.
- Rafforzare la funzione di monitoraggio e controllo dei KPI relativi alla parità di genere, con un sistema di reporting che coinvolga attivamente la Direzione e il management.

3. Processi HR

- Ottimizzare i processi di selezione, onboarding e valutazione delle performance, garantendo criteri di imparzialità, trasparenza e meritocrazia.
- Prevedere strumenti di mentoring e programmi di formazione personalizzati per supportare la crescita professionale delle donne e favorire l'equilibrio di genere nei ruoli strategici.

4. Opportunità di Crescita ed Inclusione delle Donne in Azienda

- Favorire la mobilità interna e l'accesso a posizioni di responsabilità attraverso percorsi di sviluppo professionale equi e meritocratici.
- Identificare e ridurre eventuali barriere che possano ostacolare la piena inclusione, attivando politiche di supporto specifiche (ad esempio piani formativi mirati e job rotation).

5. Equità Remunerativa per Genere

- Monitorare costantemente i sistemi retributivi e i criteri di assegnazione di bonus e incentivi, assicurando l'equità salariale a parità di ruolo, competenze e responsabilità.
- Effettuare audit periodici sui dati retributivi per verificare l'assenza di divari di genere, adottando azioni correttive dove necessario.

6. Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro

- Rafforzare le politiche di welfare aziendale attraverso la flessibilità organizzativa (smart working ove possibile, part-time, orari personalizzati), in particolare per i dipendenti con esigenze di cura e genitorialità.
- Promuovere iniziative che favoriscano il rientro al lavoro dopo periodi di maternità o congedi, con percorsi di reinserimento formativi e di supporto.
- Sostenere una cultura che valorizzi l'equilibrio tra vita professionale e personale come leva di benessere e produttività.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di L.C. Laboratori Campisi 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.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

L.C. Laboratori Campisi, nel rispetto dei principi e dei requisiti definiti dalla UNI/PdR 125:2022, e in coerenza con gli impegni della Direzione, adotta un insieme di politiche specifiche finalizzate a promuovere equità, inclusione e pari opportunità in ogni ambito dell'organizzazione.

Le politiche aziendali in materia di parità di genere trovano concreta attuazione attraverso procedure dedicate, che disciplinano i processi operativi e le modalità di prevenzione, monitoraggio e miglioramento continuo:

- **Procedura Gestione delle Risorse Umane**, che regola in modo sistematico i processi di pianificazione del personale, selezione, sviluppo professionale, equità retributiva, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, in conformità ai principi di trasparenza, imparzialità e inclusione;
- **Procedura Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)**, che definisce canali riservati e misure di tutela per la segnalazione di comportamenti discriminatori, molestie, violazioni della parità di genere o altri fatti contrari ai valori aziendali, garantendo protezione da qualsiasi forma di ritorsione.

In coerenza con la Politica e con il Piano Strategico 2025–2028, l'organizzazione si impegna a:

- garantire processi di selezione, valutazione e sviluppo del personale fondati su criteri di merito, trasparenza e non discriminazione;
- promuovere pari opportunità di accesso alla formazione, ai ruoli di responsabilità e alla crescita professionale;
- assicurare equità retributiva a parità di mansioni, competenze e responsabilità, monitorando periodicamente i dati retributivi e adottando azioni correttive ove necessario;
- tutelare la genitorialità e le responsabilità di cura, favorendo modalità di lavoro flessibili e misure di welfare aziendale;
- contrastare ogni forma di molestia, discriminazione o violenza, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e inclusivo, supportato da canali di segnalazione riservati;
- promuovere la parità di rappresentanza di genere anche nei contesti esterni, assicurando equilibrio nella partecipazione a panel, convegni, eventi pubblici e attività di divulgazione scientifica o istituzionale;
- favorire la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo come leve di crescita, produttività e sostenibilità sociale.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere, unitamente alle policy correlate, è attuata e monitorata attraverso un ciclo di gestione strutturato. Gli obiettivi sono definiti in termini misurabili (KPI) con target, tempistiche e responsabilità; il monitoraggio avviene tramite un cruscotto aggiornato almeno con cadenza trimestrale, alimentato da fonti dati verificabili (HR, paghe, formazione, welfare). Gli scostamenti rispetto ai target sono analizzati sistematicamente e, ove necessario, sono avviate azioni correttive con un responsabile e una scadenza.

Il Comitato Guida e il/la Responsabile del SGPG presiedono il processo, verificano l'avanzamento in incontri periodici e sottopongono alla Direzione, almeno una volta l'anno, un Riesame volto a confermare l'idoneità della Politica o a proporre modifiche e integrazioni. Tutte le evidenze (cruscotto, verbali, report) sono tracciate e accessibili in forma trasparente al personale; annualmente è predisposta l'Informativa per RSU/RSA e per la Consigliera o il Consigliere di Parità. In tal modo si garantiscono l'attuazione della Politica, la misurazione dei risultati e l'aggiornamento tempestivo degli obiettivi.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

L'obiettivo è diffondere in modo capillare la Politica sulla parità di genere e i relativi risultati, favorendo partecipazione e fiducia all'interno dell'organizzazione e verso l'esterno. Il piano di comunicazione di L.C. Laboratori Campisi si rivolge a tutto il personale e al management, alle RSU/RSA, ai candidati e, più in generale, agli stakeholder esterni interessati.

I contenuti sono veicolati attraverso canali dedicati: il sito istituzionale, tramite una sezione specifica sulla “Certificazione Parità di Genere”; bacheca aziendale; incontri con tutto il personale con cadenza annuale; momenti di onboarding per i nuovi ingressi.

I messaggi chiave, espressi con linguaggio semplice e coerente, riguardano: la conferma della parità salariale; l’equità dei processi di selezione e di promozione; l’esistenza di un canale di whistleblowing sicuro e privo di ritorsioni.

La programmazione prevede un aggiornamento puntuale del sito istituzionale, la pubblicazione delle bacheche dei singoli punti di accesso degli aggiornamenti riguardanti la Politica di Parità di genere, un report con cadenza almeno annuale rivolto a tutto il personale e la predisposizione dell’Informativa annuale per le RSU/RSA e per la Consiglieria o il Consigliere di Parità.

La responsabilità dei contenuti è in capo al Responsabile SGPG; la diffusione è curata dalla Comunicazione interna; HR gestisce le attività di Q&A e il presidio dei messaggi verso le persone; IT garantisce la manutenzione delle pagine e dei collegamenti alle evidenze documentali.