



# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

## UNI/PdR 125:2022

Dati Societari	Perillo S.p.A. società benefit Sede Legale: Milano, Viale Toscana 1/A
----------------	--

Definito da	Approvato da	Data
Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida	Alta Direzione	10 Febbraio 2025
Documento n. 1	Revisione n. 00	Data di emissione: 10 Febbraio 2025



## **Sommario**

1. PREMESSA.....	3
2. SCOPO.....	4
3. RUOLI E RESPONSABILITÀ .....	4
4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE.....	5
5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI .....	5
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	7
7. RISORSE FINANZIARIE.....	7
8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE .....	7
9. APPENDICE .....	8



## 1. PREMESSA

Perillo S.p.A. è una storica realtà milanese che offre servizi di *cleaning* e *facility management* a Studi Legali, Aziende di moda, Building e Store che da anni si appoggiano alla Società per la qualificata personalizzazione del servizio e per l'attenzione ai bisogni della clientela.

La storia della Società affonda le proprie radici nell'impegno di Aldo Perillo, il quale nel 1985 fondò Pluribril, una piccola impresa artigianale a Milano impegnata ad erogare servizi di pulizia personalizzati rivolti a studi legali e boutique di moda. Nei primi anni Novanta la Società ha goduto di uno slancio e di una crescita ulteriore favorite anche dalle iniziative strategiche di Roberto Perillo.

Dal 2000, la famiglia Perillo ha avviato una fase di trasformazione e consolidamento ampliando la propria area di operatività a livello nazionale ed estendendo la gamma di servizi offerti ai clienti.

Nel 2022 la Società si è trasformata in società benefit, dando vita a **Perillo S.p.A. Società Benefit ad azionista unico**. La volontà della governance di adottare la nuova forma giuridica è nata dalla forte sensibilizzazione e attenzione societaria nei confronti delle tematiche legate alla sostenibilità ambientale e sociale.

Perillo è in particolar modo impegnata a ridurre l'impatto negativo sull'ambiente, adottando pratiche e prodotti sostenibili e certificati, promuovendo l'efficienza energetica e una gestione responsabile delle proprie risorse. Ciò è anche dimostrato dalle certificazioni già ottenute dalla Società, quali: UNI ISO 45001, UNI ISO 9001 e UNI ISO 14001.

Tra le finalità di beneficio comune perseguite dalla Società si descrive, altresì, una forte attenzione per il benessere dei propri dipendenti, promuovendo lo sviluppo personale e professionale del singolo.

La Società ha, inoltre, ottenuto la SA8000, standard internazionale di certificazione etica che valuta la responsabilità sociale d'impresa e il trattamento dei lavoratori.

Onestà, etica, inclusione e sostenibilità sono valori imprescindibili dell'attività di Perillo, che opera nel rispetto della normativa e promuove una cultura aziendale responsabile e inclusiva, all'interno della quale convivono risorse provenienti da diverse parti del mondo.

La Società è impegnata ad assicurare il rispetto della parità dell'essere umano indipendentemente da genere, età, etnia, nazionalità, colore della pelle, religione, orientamento sessuale e identitario, opinioni politiche, affiliazione sindacale, stato civile e familiare, stato di salute e di ogni altra caratteristica personale che contraddistingua l'individuo.

Perillo valorizza le diversità del singolo con il quale entra in contatto e garantisce a tutti pari opportunità nell'espressione del proprio potenziale professionale, per tale motivo è nata la volontà di implementare un sistema di gestione per la parità di genere.



## 2. SCOPO

Perillo vanta una popolazione aziendale variegata, composta da donne e uomini di età, nazionalità, religione, orientamento sessuale differenti ed è consapevole di come il pluralismo contribuisca al successo e alla competitività aziendale.

La Politica per la Parità di Genere (anche “il presente Documento”) definisce il quadro generale all’interno del quale sono individuate le strategie e gli obiettivi atti a creare una cultura aziendale che promuova la parità di genere.

Nel rispetto della Costituzione e della normativa vigente in materia<sup>1</sup>, la presente Politica per la Parità di Genere intende contrastare discriminazioni basate sul genere, intese quale assenza di pari opportunità e trattamento e prevenire e combattere ogni forma di molestia e/o violenza, impegnandosi a favorire l’*empowerment* femminile, valorizzando la formazione e la crescita del singolo.

Perillo intende incoraggiare la creazione di un ambiente di lavoro dove le differenze siano considerate un *plus*, affinché le risorse si contaminino e convivano in armonia.

Il presente Documento contiene i principi, le linee guida e gli obiettivi che definiscono l’impegno societario per affrontare con serietà e determinazione la parità di genere nell’intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

## 3. RUOLI E RESPONSABILITÀ

**Amministratore Delegato:** è responsabile, con il supporto del Comitato Guida, di definire e proporre al Consiglio di amministrazione l’approvazione e la formale adozione della Politica per la Parità di Genere, la quale è coordinata sotto la sua guida.

**Consiglio di amministrazione:** rappresenta l’Alta Direzione ed è responsabile di approvare e garantire l’efficace adozione della Politica per la Parità di Genere; assegna adeguate risorse finanziarie (budget), le responsabilità e le autorità competenti al perseguimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

**Comitato Guida:** è responsabile nel supportare l’Amministratore Delegato nel garantire l’adozione e l’efficace attuazione della Politica per la Parità di Genere. È costituito dall’Amministratore delegato, dalla Direttrice Generale e dall’HR Operation.

---

<sup>1</sup> Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, così come modificato dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162, nonché articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.



#### **4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

Per evidenziare, anche all'esterno, la propria attenzione alla promozione del lavoro femminile, la Società nel mese di gennaio 2024 ha sottoscritto la dichiarazione di sostegno dei *Women's Empowerment Principles* (WEPs)<sup>2</sup> riconoscendone i seguenti principi:

1. Creare una cultura aziendale che favorisca la parità tra le risorse
2. Promuovere il trattamento equo di tutti gli uomini e le donne nella vita lavorativa, rispetto e promozione dei diritti umani e della non discriminazione
3. Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di ogni risorsa
4. Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne
5. Promuovere l'imprenditorialità femminile, il rafforzamento del ruolo delle donne nel mercato degli acquisti, il rispetto della loro dignità in tutte le attività di marketing
6. Promuovere la parità attraverso iniziative comunitarie e patrocinio
7. Misurare e rendicontare i progressi nel campo della parità di genere.

In particolare, attraverso i *WEPs*, Perillo mira a consolidare la posizione delle donne in azienda, utilizzando i principi come un vero e proprio framework a cui fare riferimento nella definizione delle strategie e delle politiche interne.

L'Amministratore Delegato ha provveduto ad informare la popolazione aziendale in merito alla sottoscrizione dei *WEPs* condividendo la dichiarazione di sostegno ai principi di empowerment delle donne anche sul proprio sito internet.

#### **5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI**

La Società contrasta a qualsiasi forma di discriminazione e si impegna a:

- creare e favorire un ambiente lavorativo non solo inclusivo, ma dove le diversità possano convivere e siano vissute come un *plus*
- favorire l'unicità e la crescita del singolo
- assicurare che tutti siano trattati con pari dignità e rispetto, prevenendo e contrastando discriminazioni, intimidazioni, mobbing e qualsiasi forma di molestia
- incoraggiare coloro che si sentano discriminati, vessati, molestati a segnalare detti episodi assicurando e garantendo riservatezza, competenza nella gestione delle segnalazioni, protezione da qualsivoglia forma di ritorsione
- esaminare pratiche e procedure in merito a selezione, assunzione, crescita, retribuzione al fine di assicurare costantemente equità.

---

<sup>2</sup> I *Women's Empowerment Principles* (WEPs) sono una serie di principi che offrono alle imprese una guida su come promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile sul posto di lavoro, nel mercato e nella comunità. Istituiti da *UN Women* e *UN Global Compact*, i WEPs si basano sugli standard internazionali in materia di lavoro e diritti umani e sul riconoscimento che le imprese hanno un interesse e una responsabilità per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile.



Per assicurare attuazione e un continuo monitoraggio al sistema di gestione per la parità di genere, Perillo si impegna a raccogliere i risultati di soddisfazione dell'ambiente di lavoro creato e monitorarne feedback e suggerimenti.

La Società, riconoscendo particolare attenzione ai risultati raccolti, si impegna al raggiungimento dei propri obiettivi nei seguenti aspetti di vita lavorativa:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascun aspetto sopra riportato, la Società ha definito ed adottato Politiche e Procedure specifiche oggetto di analisi e verifica periodica.

Le Politiche e le Procedure specifiche richiamate sono sviluppate in conformità ai riferimenti normativi riportati all'interno del Manuale di Gestione, al fine di ottenere vantaggi concreti e rendicontare i risultati in linea con l'implementazione del sistema di gestione.

Per completezza e trasparenza si riporta nel seguito una breve sintesi della documentazione normativa interna collegata alla Politica per la parità di genere:

1. Selezione e assunzione del personale: il processo di selezione e, successivamente, di gestione del personale assicura parità di trattamento tra i generi. In particolare, stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano a tutti i candidati una valutazione basata sulle capacità e competenze professionali, libera da qualsiasi pregiudizio ed accompagnata da un linguaggio neutro ed inclusivo<sup>3</sup>.
2. Gestione della carriera: assicura equità tra i generi nelle opportunità di crescita e avanzamento professionale.
3. Equità salariale: adotta pratiche di remunerazione eque per medesimo livello inquadramentale e a parità di competenze.
4. Genitorialità: garantisce politiche volte a favorire e tutelare la genitorialità e la cura da parte dei *caregivers* sostenendo i propri dipendenti.
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro: garantisce ai propri dipendenti un equilibrio tra vita lavorativa e familiare/personale applicando un'organizzazione lavorativa flessibile.
6. Prevenzione abusi e molestie: previene e gestisce eventuali forme di abuso e molestie all'interno del contesto lavorativo anche a mezzo di una figura professionale esterna competente in materia.

Alla documentazione normativa interna che esprime i principi a cui la Società si ispira, sono associati i processi verificati e verificabili nonché gli obiettivi di parità: raggiungibili, specifici e misurabili così come definiti nel Piano Strategico elaborato in sinergia d'intenti tra l'Alta Direzione ed il Comitato Guida.

---

<sup>3</sup> Anche nel rispetto delle Linee Guida per la parità di genere nel linguaggio sviluppate da UNI – Ente di Normazione Italiano a giugno 2024.



Per il raggiungimento ed il mantenimento dei propri obiettivi, la Società focalizza impegni e azioni nelle seguenti aree affrontate dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

I principi riferiti a ciascuna area costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- eventuali *gap* esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022, rimuovendo eventuali *bias*;
- le esigenze della popolazione aziendale, con particolare riferimento alla popolazione femminile quale principale parte interessata ai concreti risultati del sistema di gestione implementato.

## **6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

La Politica per la Parità di Genere è adeguatamente comunicata e diffusa all'interno della Società tramite intranet aziendale, mail e, per tutti coloro che non avessero un computer, apposita messaggistica telefonica e con l'organizzazione di riunioni dal vivo. È, altresì, condivisa con gli *stakeholder* mediante pubblicazione sul sito web con l'obiettivo di poter essere presa come esempio.

La Politica per la Parità di Genere è oggetto di sensibilizzazione e di una formazione specifica destinata a tutta la popolazione aziendale su base annuale, in italiano e in inglese per favorire una migliore comprensione e, in ogni caso, in occasione di eventuali nuovi ingressi.

Le sessioni formative sono erogate sia in presenza, sia tramite video formativo al fine di garantire a tutti piena partecipazione.

## **7. RISORSE FINANZIARIE**

L'Alta Direzione assegna risorse finanziarie, ovvero uno specifico budget, responsabilità chiare e autorità ben definite al fine di perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere identificati.

L'Alta Direzione assicura che il budget – rivisto annualmente – sia impiegato in modo efficiente per promuovere la diversità quale elemento di vantaggio socialmente utile per la Società.

## **8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

Con cadenza annuale, la Politica per la parità di genere è revisionata sulla base di eventuali accadimenti e cambiamenti societari, dell'evoluzione normativa, della congruità con il Piano Strategico, dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche effettuate, anche in relazione all'attività formativa erogata.



## **9. APPENDICE**

A completamento del presente Documento si rinvia alla seguente documentazione:

- Piano Strategico
- Policy, prescrizioni e Procedure in materia di parità di genere
- Manuale del sistema di gestione per la parità di genere e documentazione connessa
- Piano di comunicazione e formazione.

Data

10 Febbraio 2025