

AGEVOLA Impresa & Finanza sostiene con convinzione, nei suoi contesti operativi e sociali, i valori dell'inclusività, dell'uguaglianza di genere, della non discriminazione e dell'integrazione.

AGEVOLA riconosce che adesso, più che in passato, è essenziale promuovere l'emancipazione femminile. Le donne, in un periodo in cui è necessario riconsiderare il nostro avvenire in chiave di sostenibilità, offrono risorse fondamentali per creare un contesto realmente inclusivo, tracciano e aggiornano un'immagine integrata, equa e giusta in grado di coniugare ambiente, economia e società. Un maggior coinvolgimento delle donne nel lavoro rappresenta una liberazione di potenzialità inesprese, assicurando un contributo di qualità da parte di entrambi i sessi al progresso e alla prosperità della nostra società e del nostro Studio.

A tale riguardo, AGEVOLA garantisce che la supervisione di ogni fase del ciclo di vita di una risorsa al suo interno - dalla selezione, all'inserimento, all'accesso alla formazione e ai piani di carriera, compresi quelli retributivi - sia fondata sui principi di equità, inclusione e meritocrazia. Sono stati inoltre introdotti sistemi di segnalazione e monitoraggio adeguati a riconoscere ed eliminare eventuali disallineamenti potenziali.

AGEVOLA ha scelto di adottare una policy aziendale orientata a colmare il divario di genere in tutte le aree considerate più fondamentali: opportunità professionali, equità retributiva, gestione delle diversità di genere e tutela della maternità. È ampiamente riconosciuto che le organizzazioni che adottano un approccio inclusivo su ogni piano tendono a produrre un valore superiore, abbracciando una visione a lungo termine, mostrando una minore propensione al rischio e un'attenzione maggiorata verso la sostenibilità e l'innovazione.

Acquisire la certificazione Gender Equality (Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022) rappresenta per la AGEVOLA un progresso verso la diminuzione del divario di genere nel proprio Studio e l'occasione di diventare sostenitrice di un cambiamento significativo, essenziale nel sistema della consulenza strategica.

Il modello di gestione implementato ha lo scopo di assicurare nel tempo il rispetto di requisiti stabiliti e realizzati, valutando il progresso dei risultati tramite la definizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 aree:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

AGEVOLA ha scelto di implementare questa politica per la parità di genere, focalizzata sulla diminuzione del gender gap, in tutte le aree ritenute più significative: possibilità di sviluppo professionale all'interno dello Studio, equità salariale, strategie per la gestione delle differenze di genere, protezione della genitorialità e orientata a monitorare, rendicontare e analizzare i dati relativi alla diversità con lo scopo di eliminare eventuali lacune, prevedendo inoltre un budget annuale dedicato.

La Politica attuale per la Parità di Genere è valida per tutto il personale interno e per i collaboratori esterni che lavorano stabilmente con lo Studio.

A Tal fine AGEVOLA si impegna a:

- attuare pratiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che favoriscano una cultura inclusiva per l'accesso a posizioni aziendali e alla crescita professionale, assicurando pari opportunità per tutti i dipendenti;
- valorizzare e promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione, puntare a creare le migliori condizioni per attrarre, sviluppare e mantenere talenti e ha così fissato l'obiettivo di definire strumenti di incentivazione aziendale, includendo iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia in ambito lavorativo che nell'equilibrio tra carriera e vita privata;
- comunicare in maniera chiara, sia all'interno che all'esterno, l'impegno a raggiungere la parità di genere e promuovere le diversità;
- assicurare equità salariale di genere, facilitando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, tramite il supporto ai carichi di cura, valorizzando le competenze, garantendo la giusta retribuzione per lavori e occupazioni con pari valore socioeconomico;
- garantire pari opportunità nello sviluppo delle competenze e nell'impiego dei talenti individuali, assicurando la partecipazione equa e bilanciata a programmi di formazione e valorizzazione, con la presenza delle due identità di genere;
- realizzare un contesto lavorativo inclusivo, cooperativo, empatico, chiaro e disponibile all'ascolto di tutti i collaboratori;
- evitare ogni forma di abuso e molestia di genere attraverso l'identificazione di potenziali rischi e l'implementazione di misure di mitigazione, la comunicazione di sospetti o eventi riguardanti abusi, la protezione della riservatezza e di possibili ripercussioni sul denunciante, l'avvio di indagini appropriate e la completa risoluzione di eventuali riscontri con un approccio di repressione e tolleranza zero ai fenomeni.

AGEVOLA elabora e comunica agli stakeholder la seguente Politica riguardante il proprio impegno per la parità di genere e la diversità e inclusione, assicurando la coerenza tra i principi della Politica e gli obiettivi definiti e realizzati tramite il piano strategico.

Si richiede al personale e ai collaboratori esterni che lavorano stabilmente con lo Studio di attenersi, per le loro attività, a quanto previsto nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere e di applicare giornalmente i principi presenti in questa Politica.

La validità della presente Politica viene valutata annualmente nel corso delle operazioni di revisione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Roma, 20/10/2025


il Presidente CdA