



Via Venezia Giulia 5/a 20157 Milano  
T: + 39 02 390 391  
Fax: +39 02 390 00041

elior.it

Segui Elior Italia su   



**Ufficio Territoriale Centro Nord**

Via Volturmo 10/12  
50019 Sesto Fiorentino (FI)  
T: +39 055 3024165  
Fax: +39 055 3909931

**Ufficio Territoriale Emilia**

via Bresciani 27  
29122 Piacenza  
T: +39 0523 623411  
FAX: +39 0523 590710

**Ufficio Territoriale Centro Sud**

Via del Serafico 200  
Piano Terra Blocco A  
00142 Roma  
T : +39 06 5423921  
FAX : +39 06 92912028

**Ufficio Territoriale Nord Ovest**

Corso Unione Sovietica 314  
10135 Torino

**Ufficio Territoriale Nord Est**

Viale Edison 10  
37059 Zevio (VR)  
Località Campagnola  
T: +39 045 8731870  
FAX: +39 045 8732085

**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

**L'ORGANIZZAZIONE**

**Elior Ristorazione SpA** (di seguito "Elior" o la "Società" o l'"Organizzazione") realizza prodotti/servizi afferenti ai seguenti ambiti:

- gestione di servizi di ristorazione collettiva e commerciale; la ristorazione collettiva si sviluppa in diversi settori di ambito sia pubblico che privato: aziendale, scolastico, sanitario e forze armate;
- gestione di servizi di ristorazione sui treni;
- gestione di servizi di ristorazione alberghiera;
- gestione di servizi di ristorazione di tipo smart con servizio di piatti pronti;
- gestione di servizi di multiservizi (pulizie industriali, portierato, etc..);
- gestione di servizi di educazione nei nidi.

Ad oggi, Elior conta circa 7.500 dipendenti suddivisi per divisione di servizio come segue:

- Ristorazione collettiva, commerciale e piatti pronti (4.600 dipendenti);
- Ristorazione a bordo treno (2.300 dipendenti circa);
- Nidi (250 dipendenti circa);
- Personale di Staff (280 circa). Il personale di Staff è composto da personale di Coordinamento del Servizio (100 persone) e da personale attinente alle funzioni di HR, Finance, Acquisti, IT e Commerciale (180 persone).

Ad oggi, su tutto il territorio nazionale italiano, il personale di genere femminile è pari al 69,24% sul totale della forza lavoro, e al 52% sul totale delle persone di Staff.

**MISSION DELL'ORGANIZZAZIONE:**

- sostenibilità ambientale;
- sostenibilità sociale;
- soluzioni tailor made.

**IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE**

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Elior ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere ("SGPG") conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nel contesto aziendale, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'*empowerment* femminile.

Il conseguimento della certificazione per Elior rappresenterà solo un ulteriore tassello verso il 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 DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE DI ELIOR**

- imparzialità e inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione del personale aziendale;
- tutela della persona nel contesto aziendale;
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

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

Elior Ristorazione S.p.A. - Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Elior Group S.A.  
Capitale Sociale 45.000.000 int. vers. - R.E.A. Milano 1739870 - Reg. Imp. di Milano C.F. e P.IVA 08746440018



- 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 DI ELIOR RISTORAZIONE SPA**

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Elior, in collaborazione con il Comitato Guida, e sulla base anche dei principi del proprio Codice Etico, 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.

Pertanto, Elior Ristorazione SpA si impegna:

- ad 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, anche mediante implementazione di appositi canali di segnalazione che garantiscano l'efficacia della comunicazione e l'anonimato del soggetto segnalante;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale, dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle *performance* e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a garantire le medesime condizioni economiche ai lavoratori al rientro al lavoro dopo la fruizione di un periodo di congedo genitoriale;
- a sostenere il *welfare* familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time*, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'*empowerment* femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'*empowerment* femminile.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce. Il tema della parità di genere è un tema che viene anche affrontato e rendicontato a Livello Globale con la casa madre francese che monitora mensilmente i dati.

Nello specifico, gli impegni assunti da Elior Ristorazione SpA sono di seguito riportati:

#### **1. Selezione ed assunzione (recruitment)**

Nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business, Elior rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere, lo dimostra il fatto che le attività di ricerca del personale è rivolta ad ambo i generi.
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza.
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari. Vi è una specifica disposizione, contenuta nella procedura di selezione, che impone di non fare domande sulle questioni citate.
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico aziendale deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti.
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata. La struttura organizzativa mostra come i riporti al vertice e con delega al budget siano equamente distribuiti.
- I generi saranno equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere. La politica retributiva è lineare per genere e tiene in considerazione mansioni/ruolo, competenze professionali ed esperienza.
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate. La selezione è rivolta ad ambo i generi e con decorrenza da Dicembre 2023 Elior si è attivata affinché negli accordi quadro di selezione del personale sia indicato l'impegno da parte della società esterna di recruiting a fornire un numero equilibrato di candidati, in fase di presentazione della rosa, di ambo i generi.

## **2. Gestione della carriera**

Elior è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. L'Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere. La società nel corso del 2021 ha attivato un master al Politecnico di Milano che ha visto interessati numero 31 giovani talenti di cui 15 donne.
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili alla direzione di staff che può verificare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile.
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere.
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

## **3. Equità salariale**

In fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale Elior intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione intende continuare a rispettare i seguenti principi:

- La retribuzione del personale dipendente è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili alle direzioni di staff.
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff.
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

## **4. Genitorialità, cura**

Elior 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, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione e per l'effetto intende migliorare la propria attuale strategia operativa alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento al contesto lavorativo.
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.

- Il congedo di paternità deve essere 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.
- Ai lavoratori che rientrano al lavoro dopo la fruizione di un periodo di congedo genitoriale/familiare sono garantite le medesime condizioni economiche precedenti alla richiesta di congedo.
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato valutando l'offerta di servizi dedicati ai figli dei dipendenti di Elior, anche sotto forma di welfare.

#### **5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

Elior intende 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;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto lavorativo), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.
- Sono state adottate e sono tuttora adottate misure di work life balance individuali e specifiche per genitori che hanno avuto necessità di supportare l'equilibrio familiare.

#### **6. Prevenzione abusi e molestie**

Elior ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno. L'organizzazione attua e intende migliorare la sua strategia operativa di prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati.
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione.
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie attraverso appositi canali di segnalazione (via orale o via e-mail ad un membro del Comitato Guida; via e-mail a Segnalazioni231.EliorRistorazione@elior.it; in forma anonima dal nostro sito) già ad oggi presenti nel sistema aziendale, che garantiscano l'efficacia della comunicazione e l'anonimato del soggetto segnalante.
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni.
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie.
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

#### **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche di Elior Ristorazione SpA, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

#### **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La Politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale aziendale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Milano, 05/03/2024

Elior Ristorazione SpA  
