



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE PER IL PERSONALE DELLA SEDE CENTRALE

POLITICA
Rev.0 del 25/04/2026
Pag. 1 di 4

Il Club Alpino Italiano – CAI è una libera associazione nazionale che, come recita l'articolo 1 del suo Statuto, «ha per scopo l'alpinismo in ogni sua manifestazione, la conoscenza e lo studio delle montagne, specialmente di quelle italiane, e la difesa del loro ambiente naturale».

Il CAI si configura come un ente pubblico non economico.

Fin dalle origini del CAI, questi territori hanno contribuito a superare l'idea aristocratica di inconciliabilità tra fatica fisica e appagamento dello spirito.

Oggi, quegli stessi spazi assumono nuovi significati sociali, diventando laboratori di buone pratiche e incubatori di progetti di vita in risposta ai cambiamenti della nostra epoca. Tutto questo è parte della cultura della montagna, che nel CAI trova una casa sicura.

La presente Politica di Parità di Genere vuole formalizzare l'impegno di CAI verso tutte le tematiche che riguardano la valorizzazione delle diversità, l'inclusione, l'empowerment femminile, l'equità e la parità di genere, le pari opportunità fra uomini e donne.

Per raggiungere questo obiettivo, CAI si è dotato di un sistema di gestione secondo la prassi di riferimento UNI PDR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator— Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

La Strategia dell'organizzazione in materia di parità di genere è pianificata, implementata e monitorata periodicamente attraverso il documento principale previsto dalla UNI PDR 125:2022, ovvero il Piano Strategico per la Parità di Genere.

Attraverso il Piano Strategico CAI ha definito le Procedure e Politiche di parità di genere nelle seguenti aree:

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Le risorse umane sono considerate un elemento fondamentale per CAI, che si impegna affinché il proprio processo di ricerca e selezione sia guidato esclusivamente da criteri di trasparenza quali le competenze e la professionalità.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili rispetto a quelli attesi e alle esigenze dell'ente, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati; CAI si impegna affinché i propri processi di selezione siano rispettosi della sfera privata dei/le candidati/e e siano limitati alla richiesta delle sole informazioni necessarie alla verifica delle caratteristiche professionali ricercate nel profilo professionale e psicoattitudinale.

GESTIONE DELLA CARRIERA

CAI offre a tutte le persone le medesime opportunità di crescita professionale, facendo sì che si possa godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza alcuna discriminazione di sesso, età, disabilità, religione, nazionalità od origine razziale ed opinioni politiche e sindacali.

Lo sviluppo professionale è basato esclusivamente sul merito e le opportunità di carriera e i programmi di sviluppo professionale sono rivolti indistintamente a uomini e donne. CAI si impegna a valorizzare e a sviluppare tutte le competenze necessarie a stimolare le capacità e le potenzialità, affinché il proprio personale trovi piena e personale realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi fissati per il periodo.



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE PER IL PERSONALE DELLA SEDE CENTRALE

POLITICA
Rev.0 del 25/04/2026
Pag. 2 di 4

L'ente si impegna affinché venga garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione delle competenze per tutto il personale e affinché i processi di carriera e crescita interna siano esclusivamente basati sul merito e rivolti indistintamente, senza preclusioni relative al genere.

EQUITA' SALARIALE

CAI si impegna a garantire le stesse opportunità di accesso ai trattamenti retributivi a tutto il personale, favorendo l'eliminazione del gender pay gap e ponendo le basi per un attivo abbattimento delle condizioni che creano divari retributivi di genere.

Come conseguenza di quanto sopra, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto di lavoro non possono/devono in alcun modo essere influenzati da motivazioni discriminatorie (razza, età, nazionalità, religione, preferenze politiche, ecc.) né di genere.

La disciplina normativa è prevista nel T.U. del pubblico impiego D.Lgs.1652001;

La disciplina contrattuale è prevista nei CCNL delle funzioni centrali, tempo per tempo vigenti.

GENITORIALITA' E CURA

CAI si impegna a definire e adottare iniziative specifiche a supporto della genitorialità e della cura, partendo dai bisogni effettivi del proprio personale.

Le iniziative previste per le fasi relative al prima, durante e dopo il congedo sono descritte all'interno della Procedura Risorse Umane e del Regolamento Smart Working che l'ente ha adottato da diverso tempo.

CAI si impegna a promuovere internamente l'utilizzo dei congedi per i genitori affinché vengano utilizzati da tutti i potenziali beneficiari, facendo cultura e diffondendo l'importanza di questi strumenti, previsti per legge, per il supporto di una genitorialità condivisa.

Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del servizio, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione che agevolano la gestione delle responsabilità di cura sia per quanto riguarda la genitorialità che l'assistenza a famigliari non autonomi.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

CAI adotta regole di organizzazione del lavoro che prevedono, laddove applicabile, il lavoro agile su richiesta, flessibilità di orario e l'adozione di contratti part time. Questi strumenti permettono una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la possibilità di bilanciare gli obiettivi di servizio con quelli personali. La definizione degli orari di lavoro tiene conto, laddove possibile, anche delle esigenze del personale, attraverso un bilanciamento che non dimentichi né gli obiettivi dell'ente né quelli personali e il benessere psico-fisico delle persone.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

CAI è contro ogni forma di discriminazione in base al sesso, età, salute, preferenze politiche e sessuali, credenze religiose, appartenenza a organizzazioni politiche e sindacali, nazionalità e razza.

Non è tollerato alcun episodio di violenza, molestia e discriminazione sul luogo di lavoro: al fine di far emergere casi anomali, comprese anche eventuali segnalazioni in ambito molestie, abusi o discriminazioni



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE PER IL PERSONALE DELLA SEDE CENTRALE

POLITICA
Rev.0 del 25/04/2026
Pag. 3 di 4

sul luogo di lavoro, l'ente ha deciso di mettere a disposizione del personale appositi canali di comunicazione, idonei a garantire la ricezione e gestione di segnalazioni nel totale rispetto e tutela delle persone segnalanti.

L'ente si impegna a prevenire le molestie e abusi sui luoghi di lavoro attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione sulla "tolleranza zero" verso certe tipologie di accadimenti.

Le politiche di parità di genere supportano CAI nel percorso di monitoraggio dei KPI definiti dalla prassi UNI PDR 125 nei seguenti ambiti:

- Cultura e Strategia
- Governance
- Processi Risorse Umane
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

CAI ha costituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, che monitora l'adozione efficace e la continua implementazione di questa Politica e di tutte le tematiche connesse alla Parità di Genere.

Il Comitato Guida definisce specifici budget per l'implementazione delle azioni previste dal Piano Strategico per la Parità di Genere e si riunisce periodicamente per valutarne lo stato di attuazione e l'efficacia. Il Comitato Guida svolge un ruolo attivo nel raccogliere e analizzare i KPI, valutandone l'andamento con le frequenze descritte sul Piano Strategico e attuando le azioni di correzione a fronte del verificarsi di deviazioni.

I compiti di dettaglio, la composizione e le modalità di funzionamento del Comitato Guida per la Parità di Genere sono riportati sul documento di nomina del comitato stesso.

COMUNICAZIONE

CAI basa la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità, evitando nelle comunicazioni lo stereotipo di genere e impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di entrambi i generi, utilizzando un linguaggio rispettoso ed inclusivo.

L'ente si impegna, inoltre, a garantire che la propria comunicazione sia coerente con i principi della Politica di Parità di Genere e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

CAI si impegna a monitorare periodicamente il Piano Strategico per la Parità di Genere per tenere sotto controllo lo stato di avanzamento delle azioni pianificate per il raggiungimento degli obiettivi di parità. Viene attenzionato in particolare il miglioramento continuo su tutti quei KPI quantitativi, così come definiti dalla prassi di riferimento PDR 125:2022, che richiedono nel tempo un miglioramento delle prestazioni, fino al raggiungimento della parità. A seguito dei risultati del processo di revisione periodica del Comitato Guida, possono essere identificati obiettivi ulteriori, misurabili, raggiungibili e realistici, con la finalità ultima del perseguimento del miglioramento continuo.



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE PER IL PERSONALE DELLA SEDE CENTRALE

POLITICA
Rev.0 del 25/04/2026
Pag. 4 di 4

La presente Politica per la parità di genere viene rivista ogni anno in occasione della Revisione del Sistema di Gestione ed è definita dalla direzione, coordinata da una figura responsabile del Comitato Guida e viene diffusa a tutto il personale e a tutti gli stakeholders attraverso pubblicazione della stessa anche sul sito internet aziendale.

Il presente documento è stato approvato dal Comitato Direttivo Centrale nella riunione del 25 aprile 2026 con atto n. 74