

IL NOSTRO IMPEGNO PER LA PARITÀ DI GENERE

In Looping crediamo che il valore di un'organizzazione passi, prima di tutto, dalle persone: dalle loro competenze, dalle loro esperienze e dalla possibilità, per ciascuno, di esprimere il proprio potenziale in un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso ed equo.

Per questo motivo, la Società ha deciso di intraprendere un percorso volto all'ottenimento della Certificazione per la Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, uno standard che promuove l'adozione di politiche e misure concrete finalizzate a garantire pari opportunità, valorizzazione delle diversità e crescita professionale senza discriminazioni.

Si tratta di un passo importante, che rappresenta non solo un riconoscimento formale, ma soprattutto un impegno concreto verso una cultura aziendale sempre più attenta ai temi dell'inclusione, dell'equità e del benessere organizzativo.

Il percorso che abbiamo avviato prevede una serie di azioni e strumenti volti a garantire pari opportunità in tutte le fasi della vita lavorativa delle persone in Looping: dalla selezione, alla crescita professionale, fino alla conciliazione tra vita privata e lavorativa.

Il primo passo di questo cammino è la definizione della nostra Politica per la Parità di Genere, che trovate nelle pagine successive. Questo documento rappresenta la guida di riferimento per orientare scelte, comportamenti e iniziative aziendali in coerenza con i principi di equità e inclusione, e definisce i principi, gli obiettivi e gli impegni concreti che la Società intende perseguire.

Siamo consapevoli che il cambiamento si costruisce nel tempo e grazie al contributo di tutti: per questo motivo, il coinvolgimento attivo di ciascuna persona sarà fondamentale per rendere questo impegno concreto, misurabile e duraturo.

Grazie.

Politica per la Parità di Genere

Looping S.r.l.

Versione:	001
Data di aggiornamento:	15/05/2026

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	4
2. SCOPO.....	4
3. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
4. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
5. RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	4
6. PRINCIPI E IMPEGNI	4
6.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE (RECRUITMENT)	5
6.2 GESTIONE DELLA CARRIERA.....	5
6.3 EQUITÀ RETRIBUTIVA	5
6.4 GENITORIALITÀ E CURA	5
6.5 WORK-LIFE BALANCE.....	6
6.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	6
7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO.....	6

1. INTRODUZIONE

Looping S.r.l. (di seguito anche “Looping” o “la Società”) crede che una popolazione aziendale eterogenea contribuisca in modo significativo alla creazione di un ambiente di lavoro capace di generare valore. Per questo motivo, la Società si impegna nella tutela e nella diffusione di una cultura orientata alla diversità e all’inclusione.

2. SCOPO

La presente Politica, definita dall’Amministratore Unico di Looping S.r.l., in coordinamento con il Comitato Guida, esplicita i principi, gli obiettivi e le indicazioni che delineano l’impegno dell’organizzazione in materia di parità di genere, valorizzazione della diversità ed empowerment femminile.

Lo scopo del presente documento è quello di definire un quadro di riferimento entro il quale individuare strategie e obiettivi necessari allo sviluppo di un modello culturale che promuova la pluralità in tutte le sue dimensioni e che sia rispettoso della diversità di genere, prevenendo ogni forma di discriminazione.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica è rivolta a tutte le persone che intrattengono con Looping S.r.l. rapporti contrattuali di qualsivoglia natura: componenti degli organi sociali, dipendenti e collaboratori (anche occasionali e/o temporanei) nonché clienti, fornitori e, più in generale, chiunque operi nel contesto societario e/o in nome e per conto della Società.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Politica opera nel rispetto e nei limiti previsti dai seguenti atti normativi:

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198
- Legge 5 novembre 2021, n. 162
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234
- Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29 aprile 2022

5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

In conformità a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, è stato costituito un Comitato Guida per la Parità di Genere che garantisce:

- l’efficace adozione e la costante applicazione della Politica per la parità di genere, attraverso il monitoraggio del Sistema di gestione per la parità di genere;
- la redazione di un Piano strategico che definisca, per ciascun tema identificato dalla Politica, obiettivi chiari, misurabili, pianificati nel tempo e assegnati come responsabilità di attuazione;
- lo svolgimento di una revisione periodica, almeno annuale, del Sistema di gestione per la Parità di Genere, al fine di assicurarne la continua efficacia e individuare eventuali azioni preventive e/o correttive.

Tutti i destinatari della presente Politica sono tenuti a adottare comportamenti coerenti con i suoi principi, utilizzando un linguaggio appropriato e modalità organizzative che favoriscano un ambiente inclusivo, rispettoso della diversità di genere e orientato alla tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti.

6. PRINCIPI E IMPEGNI

Looping promuove una cultura basata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, etnia, religione, idee politiche, identità sessuale, ecc.

A fronte dell’adozione della presente Politica, la Società si impegna a:

- promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente, libero da discriminazioni dirette o indirette e da qualsiasi comportamento lesivo basato su diversità personali, sociali, politiche o culturali;
- contrastare ogni condotta discriminatoria connessa al genere;
- diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità, garantendo che tutte le persone siano trattate con dignità, rispetto ed equità.

L'implementazione delle attività a supporto di una cultura orientata alla parità di genere è assicurata attraverso un apposito Piano Strategico.

La Società ha inoltre definito politiche specifiche, oggetto di analisi e verifica periodica, per le seguenti aree di intervento: selezione e assunzione (recruitment); gestione della carriera; equità retributiva; genitorialità e cura; work-life balance; prevenzione di abusi e molestie.

6.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE (RECRUITMENT)

Looping garantisce un processo di selezione e reclutamento equo, trasparente e neutrale, libero da qualsiasi tipo di discriminazione. A tal fine, assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione (recruiter e manager) ricevano una formazione adeguata, orientata anche al superamento degli stereotipi che potrebbero influire negativamente sulla selezione. La Società garantisce inoltre l'utilizzo di un linguaggio gender-neutral negli annunci di lavoro e vieta che durante i colloqui siano poste domande relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura.

6.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

Looping adotta politiche per lo sviluppo professionale basate su criteri equi, oggettivi e privi di discriminazioni, garantendo pari opportunità di crescita. Uomini e donne sono coinvolti in modo equo in tutte le iniziative formative e di valorizzazione, con l'obiettivo di rimuovere eventuali ostacoli alla progressione di carriera. Ogni lavoratore è valutato sulla base di criteri oggettivi, trasparenti e neutrali, che considerano ruolo, obiettivi raggiunti e competenze.

6.3 EQUITÀ RETRIBUTIVA

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dai CCNL applicati, Looping si impegna a garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutre rispetto al genere, basate sull'imparzialità e sul merito. Retribuzioni, benefit e trattamenti economici sono correlati esclusivamente al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti, senza alcuna discriminazione di genere.

6.4 GENITORIALITÀ E CURA

Looping intende non costituire 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 la vita privata. A tal fine, si impegna a adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità indistintamente a tutto il personale e a tutelare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, supporto e re-inserimento.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, la Società garantisce il mantenimento delle condizioni di lavoro pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di rientro con specifiche attività di supporto.

6.5 WORK-LIFE BALANCE

Looping si impegna a sviluppare azioni per promuovere il benessere individuale e migliorare la conciliazione tra il lavoro e la vita privata, attraverso l'adozione di modalità di lavoro flessibili compatibilmente con le esigenze aziendali ed il tipo di settore in cui Looping opera che vede l'interazione diretta con il cliente trattandosi di retail.

La Società si impegna inoltre a pianificare le attività lavorative entro i limiti dell'orario previsto, favorendo la partecipazione di tutte le persone.

6.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Looping ripudia ogni forma di abuso e molestia e adotta una politica di tolleranza zero verso discriminazioni, violenze o comportamenti lesivi. Al fine di prevenire comportamenti inadeguati, si impegna a prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali sulle tematiche della parità di genere.

La Società rende disponibili adeguati canali per la raccolta e l'analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove accertate, a definire tempestivamente le necessarie azioni correttive. A tal proposito, ha implementato un canale di segnalazione conforme alla normativa in materia di whistleblowing di cui al Dlgs. 24/2023, che consente di segnalare eventi discriminatori o lesivi della persona sia psicologicamente sia fisicamente.

Looping si impegna, infine, a indagare, attraverso la conduzione di survey, la percezione di equità ed inclusione dei dipendenti.

7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

L'Amministratore Unico, con il supporto del Comitato Guida, si impegna a dare massima diffusione, sia internamente che esternamente, alla presente Politica.

La Politica di Parità di Genere è revisionata ed eventualmente aggiornata con cadenza almeno annuale, anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere e degli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.