



SO.G.E.T. S.p.A.

POLITICA PER LA PARITÀ

Rev.	Data	Descrizione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Approvazione Comitato Guida
00	27/10/2025	PRIMA EMISSIONE	Lina Di Lello	Lina Di Lello Emilia Di Lello Ettore Di Biase

 SO.G.E.T. S.p.A.	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 27/10/25
---	---	---------------------

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La SO.G.E.T. S.p.A. (Società Gestione Entrate e Tributi) è un'azienda italiana attiva nel campo dell'accertamento, liquidazione e riscossione delle entrate per conto di enti pubblici locali.

Fondata nel 2006 ha la propria sede legale a Pescara.

Fin dai primi anni, la SO.G.E.T. ha stipulato convenzioni con diversi comuni, tra cui quello di Pescara, dove è diventata concessionaria del servizio di riscossione già dal 2004. La società si è occupata non solo della riscossione dei tributi, ma anche dell'accertamento e della liquidazione delle entrate comunali, con l'obiettivo di garantire efficienza e puntualità nei pagamenti.

Negli anni, il contesto normativo ha subito significative trasformazioni. La Legge di Stabilità del 2014 ha introdotto novità importanti riguardanti la riscossione delle entrate locali, prevedendo che dal 2017 gran parte delle attività potesse essere gestita dalla nuova Agenzia delle Entrate-Riscossione. Questo ha creato una fase di incertezza per società come la SO.G.E.T., costrette a ridefinire i propri contratti e rapporti con gli enti locali.

Nonostante le difficoltà, la SO.G.E.T. ha continuato a innovare, integrando strumenti digitali come PagoPA per facilitare il pagamento online dei tributi e rendendo i processi più efficienti sia per i cittadini sia per gli enti. Il modello operativo della società si basa sulla collaborazione diretta con i comuni, assumendo la gestione completa della riscossione, dalle affissioni alle sanzioni, fino alle occupazioni del suolo pubblico.

Oggi, la SO.G.E.T. S.p.A. rimane una realtà importante nel panorama della riscossione locale in Italia, con un'esperienza consolidata nella gestione dei tributi, pur continuando a confrontarsi con le sfide poste dalle riforme normative, dai contenziosi e dalle esigenze di modernizzazione del servizio pubblico.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SO.G.E.T. S.p.A ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

 SO.G.E.T. S.p.A.	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 27/10/25
---	---	---------------------

Il conseguimento della certificazione per SO.G.E.T. S.p.A rappresenterà solo il primo tassello di un 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

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SO.G.E.T. S.p.A sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale SO.G.E.T. S.p.A concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di SO.G.E.T. S.p.A 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.

SO.G.E.T. S.p.A si impegna:

 SO.G.E.T. S.p.A.	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 27/10/25
--	---	---------------------

- ✓ 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;
- ✓ 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 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.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

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. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

 SO.G.E.T. S.p.A.	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 27/10/25
--	---	---------------------

Nello specifico, gli impegni assunti SO.G.E.T. S.p.A sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La selezione e il reclutamento del personale presso SO.G.E.T. S.p.A si fondano su solidi principi di pari opportunità, merito e non discriminazione, garantendo un processo equo e trasparente per tutti i candidati, indipendentemente da genere, età, origine geografica, situazione familiare o altre caratteristiche personali. La nostra attenzione al rispetto dei diritti di ciascun individuo è parte integrante della nostra filosofia aziendale, assicurando che ogni candidato riceva la stessa considerazione e opportunità di successo.

Il processo di selezione è gestito in modo diretto, senza la necessità di un ufficio HR strutturato. Questo approccio più agile consente una gestione rapida ed efficace delle risorse umane, sotto la supervisione attenta della direzione aziendale, che è fortemente coinvolta in ogni fase del reclutamento. In questo modo, l'azienda si concentra su un approccio pratico e operativo, orientato a selezionare candidati con esperienza e competenze reali, capaci di adattarsi velocemente alle esigenze aziendali e di portare valore concreto.

Le principali modalità di reclutamento che adottiamo includono:

- Passaparola e rete di contatti (dipendenti, clienti, fornitori), che permette di attingere a una rete di conoscenze già consolidata e di identificare candidati che abbiano già dimostrato competenza e affidabilità nel contesto lavorativo. Questo metodo consente di ridurre i tempi e i costi, mentre favorisce l'inserimento di persone che già conoscono la cultura aziendale.
- Annunci online su piattaforme specializzate e social network (come Indeed, Subito, LinkedIn, Facebook), utilizzati principalmente per il reclutamento di profili operativi, amministrativi e tecnici. La diffusione digitale permette una visibilità capillare e una selezione mirata di talenti, facilitando l'accesso a una vasta gamma di candidati qualificati provenienti da diverse aree geografiche e professionali.
- Agenzie per il lavoro, in particolare per la selezione di profili temporanei o per la ricerca di competenze particolarmente specializzate e difficili da reperire sul mercato del lavoro. Le collaborazioni con agenzie esterne ci consentono di ampliare il nostro raggio d'azione e di rispondere tempestivamente alle esigenze di organico in tempi brevi.
- Stage e tirocini, che rappresentano un'opportunità importante per la formazione e l'inserimento stabile di giovani talenti. Questi programmi permettono di integrare risorse fresche, dinamiche e motivare i

 SO.G.E.T. S.p.A.	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 27/10/25
--	---	---------------------

giovani a entrare nel mondo del lavoro con una preparazione solida e adeguata. Inoltre, contribuiscono a creare una pipeline di professionisti pronti a entrare a far parte dell'azienda in futuro.

- Autocandidature, ricevute tramite email o presentate direttamente presso la nostra sede, sono una risorsa preziosa. Ogni autocandidatura viene valutata con attenzione e in modo tempestivo, a seconda delle esigenze correnti dell'azienda. Le candidature spontanee sono viste come un segno di iniziativa e motivazione, e vengono considerate per eventuali posizioni aperte o per future necessità di personale.

Equità salariale

Collection Project Service S.r.l., che si impegna attivamente a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.

Il Contratto Collettivo Nazionale del Commercio e Terziario è quello applicato in azienda.

In una società di recupero crediti come la nostra, dove le dinamiche lavorative sono spesso complesse e le competenze pratiche sono determinanti, l'adozione di politiche inclusive e orientate all'uguaglianza salariale è un elemento chiave per favorire un ambiente di lavoro equilibrato, motivante e orientato ai risultati.

Per promuovere un ambiente inclusivo, l'azienda si impegna a creare un **percorso di crescita professionale** che valorizzi il talento e l'impegno di ciascun individuo, senza alcuna disparità di trattamento legata al genere. Alcuni degli strumenti che implementiamo per realizzare questa inclusione sono:

1. **Selezione e reclutamento:** I processi di selezione sono condotti nel rispetto dei principi di **pari opportunità**. Ogni candidatura viene valutata esclusivamente in base alle competenze, esperienze e attitudini del candidato, senza pregiudizi legati al genere. L'obiettivo è garantire che uomini e donne abbiano le stesse probabilità di accesso alle posizioni disponibili e a ruoli di leadership.
2. **formazione continua e opportunità di sviluppo:** Investiamo nella **formazione professionale** di tutte le risorse, con particolare attenzione alla crescita delle donne, per promuovere il loro sviluppo personale e professionale. Offriamo corsi di aggiornamento specialistico, formazione in soft skills e programmi di coaching personalizzati per sviluppare la fiducia in sé stesse, la leadership e la capacità di gestione delle relazioni, tutte competenze fondamentali in un ambiente di recupero crediti. e a ruoli di leadership.

Operare nel settore del recupero crediti, pone dinanzi a sfide professionali complesse che richiedono un elevato livello di competenza e autonomia. Per garantire a tutti i nostri collaboratori e/o lavoratori la possibilità di

 SO.G.E.T. S.p.A.	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 27/10/25
---	---	---------------------

affermarsi pienamente, adottiamo iniziative che favoriscono l'indipendenza **professionale**, con l'obiettivo di permettere loro di raggiungere il massimo potenziale.

Per tale motivo i lavoratori della azienda hanno l'opportunità di **gestire autonomamente** portafogli di clienti o team di lavoro.

Genitorialità, cura

Riconosciamo l'importanza di **supportare le donne durante la maternità** e le fasi successive, offrendo **congedi parentali** adeguati. L'attenzione è volta comunque ad una tutela della genitorialità in senso lato e non legato esclusivamente alla donna e alla maternità

A tal fine si cerca di ricorrere alle seguenti misure:

- **Flessibilità oraria** in entrata e uscita, compatibilmente con l'organizzazione aziendale;
- **Possibilità di part-time**, anche su richiesta post-assunzione;
- **Accesso allo smart working**, dove compatibile con le mansioni svolte;
- **Permessi personalizzati**, sia retribuiti che non retribuiti, in aggiunta a quelli previsti dal CCNL, per fronteggiare esigenze familiari.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Per promuovere un ambiente di lavoro sano e produttivo, orientato al benessere del personale, **SO.G.E.T. S.p.A** ha intrapreso una serie di azioni pensate per favorire un buon equilibrio tra vita privata e professionale. La pianificazione delle attività all'interno dell'azienda è strutturata in modo da prevenire il sovraccarico di lavoro e ridurre i rischi di stress, garantendo che ogni dipendente possa gestire i propri compiti in maniera efficace e serena. Questo approccio consente di evitare picchi di stress lavorativo, creando un clima lavorativo più equilibrato e positivo.

opzioni di ritorno graduale al lavoro e programmi di supporto per le mamme che tornano dopo una pausa. Queste politiche aiutano le dipendenti a mantenere la loro carriera attiva e a proseguire il loro percorso di crescita professionale senza penalizzazioni.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

 SO.G.E.T. S.p.A.	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 0 del 27/10/25
---	---	---------------------

L'azienda ha una politica anti-molestie chiara e ben definita. Questo significa che le regole contro le molestie verbali, fisiche e digitali sono esplicitamente scritte e comunicate a tutti i dipendenti. Ogni membro dell'azienda sa cosa costituisce un comportamento inaccettabile, con esempi pratici di abusi, e conoscere le conseguenze per chi infrange queste regole.

La Politica generale per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale e rigoroso, qualora ve ne fossero, le differenze retributive e di avanzamento nella carriera in azienda.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, 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 e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.