



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

9 luglio 2026

CU.GI.MI. S.P.A. – FOUR SEASONS FIRENZE – Borgo Pinti, 99, Firenze

MISSION E VISIONE STRATEGICA

CU.GI.MI. S.p.A. con unico socio, ha sede in Firenze, Borgo Pinti n. 99.

È proprietaria dello storico Palazzo della Gherardesca in Borgo Pinti, e dell'adiacente Palazzo del Nero prima Convento delle Suore di Santa Maria Riparatrice, detto il "Conventino", all'interno del complesso turistico-alberghiero immerso nel suggestivo Giardino della Gherardesca, che si estende su una superficie di cinque ettari.

Dal 2008 CU.GI.MI. S.p.A. gestisce all'interno e all'esterno del suddetto complesso immobiliare un'attività turistico-recettiva, oltre che di somministrazione di alimenti e bevande come licenziataria del marchio multinazionale "Four Seasons Hotel"

Four Seasons Hotels Limited, che opera come Four Seasons Hotels and Resorts, è una multinazionale con sede in Canada, a Toronto, che gestisce un modello di business immobiliare residenziale all'interno dello storico marchio alberghiero attivo nell'ospitalità di lusso.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, nel 2023 CU.GI.MI. S.p.A. ha adottato un Protocollo di Parità in collaborazione con la Consigliera di Parità della Regione Toscana che è ancora attualmente in vigore, il cui scopo era quello di anticipare le disposizioni del c.d. '*Family Act*' (L. n. 32 del 7 aprile 2022) che ha recepito la direttiva europea 2019/1158, introducendo le giuste leve che servono per riequilibrare il rapporto che lega lavoro e famiglia anche precorrendo e precorrendo i tempi di quelle ulteriori misure che non hanno ancora ricevuto piena attuazione.

Tale opera di sensibilizzazione ha condotto, nell'anno 2025, la società a volersi dotare di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per rafforzare 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.

Il conseguimento della certificazione 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 e della non diversità anche in tutti gli altri ambiti della

diversità e inclusione. 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 valori del marchio Four Seasons Hotels and Resorts, di cui CU.GI.MI. S.p.A. è portatrice, sono tesi complessivamente a riconoscere e sfruttare le diversità e le peculiarità delle persone come elemento cruciale per tutte le organizzazioni che vogliono accrescere l'innovazione, migliorare la propria resilienza, sostenibilità e reputazione, creando un ambiente di lavoro inclusivo.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di CU.GI.MI., 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 CU.GI.MI. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la *Strategia per la parità di genere 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;
- ✓ sviluppo di misure di conciliazione tra vita professionale e privata per favorire l'equilibrio tra lavoro e famiglia (work life balance);
- ✓ garantire un posto di lavoro sicuro e libero da abusi fisici, verbali, bullismo, intimidazioni e discriminazioni;

- ✓ implementazione di corsi di formazione a tutti i dipendenti sui temi Diversità, Inclusione e Senso di appartenenza.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di CU.GI.MI 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.

CU.GI.MI. S.p.A. 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;
- ✓ 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.
- ✓ promuovere un ambiente di lavoro favorevole alla genitorialità, attraverso l'adozione di politiche e strumenti concreti che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e familiare, per tutte le persone dipendenti, indipendentemente dal genere.

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

Nello specifico, gli impegni assunti da CU.GI.MI. S.p.A. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

CU.GI.MI. S.p.A. adotta un processo di selezione inclusivo e trasparente, finalizzato a garantire pari opportunità a tutti i candidati e le candidate, nel pieno rispetto dei principi di parità di genere. L'adozione di pratiche di reclutamento consapevoli e attente contribuisce a promuovere un ambiente di lavoro equo, diversificato e orientato alla sostenibilità organizzativa.

Infatti, CU.GI.MI. S.p.A. si è dotata:

- Adozione di annunci di lavoro redatti secondo principi di linguaggio inclusivo e non discriminatorio, al fine di favorire pari opportunità di accesso alle posizioni aperte e ampliare la platea dei candidati anche ai sensi del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 entrato in vigore il 07/06/2026 in attuazione della Direttiva Europea n. 970/2023 sulla trasparenza retributiva
- Erogazione di percorsi formativi rivolti a tutti gli Hiring Manager, finalizzati a promuovere processi di selezione equi e inclusivi, con particolare attenzione alla prevenzione di discriminazioni dirette e

indirette legate a genere, origine nazionale o etnica, stato civile, età, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, religione o altre caratteristiche personali tutelate dalla normativa vigente.

Gestione della carriera

CU.GI.MI. S.p.A. promuove una gestione delle carriere equa e inclusiva, che valorizza le competenze e le potenzialità di tutti i collaboratori e collaboratrici, indipendentemente dal genere. Attraverso politiche di sviluppo professionale mirate e percorsi di crescita trasparenti, l'organizzazione si impegna a favorire l'accesso paritario a opportunità di avanzamento, contribuendo così a un ambiente lavorativo caratterizzato da equità e valorizzazione del talento.

Dall'ultimo Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile emerge che, al 31/12/2025 (secondo anno del biennio), le assunzioni a tempo indeterminato hanno visto l'ingresso di 6 donne su un totale di 16 assunzioni a tempo indeterminato. L'azienda monitora costantemente tale indicatore e intende proseguire nel rafforzamento delle iniziative volte a favorire una maggiore attrattività e rappresentanza femminile nei processi di selezione e inserimento.

Nel medesimo periodo sono state registrate 10 promozioni a categoria superiore riferite al personale femminile e 24 al personale maschile. Tale dato rappresenta un importante elemento di monitoraggio per valutare l'efficacia delle politiche di sviluppo e valorizzazione delle risorse. L'azienda si impegna a consolidare ulteriormente i percorsi di crescita professionale, promuovendo criteri trasparenti e opportunità di sviluppo che favoriscano una crescente rappresentanza femminile nei ruoli di maggiore responsabilità.

Equità salariale

CU.GI.MI. S.p.A. si impegna a garantire l'equità salariale, adottando politiche trasparenti e misure concrete volte a ridurre e prevenire il divario retributivo tra donne e uomini, attraverso un costante monitoraggio e una gestione attenta delle dinamiche retributive.

Genitorialità, cura

CU.GI.MI. S.p.A. sostiene attivamente politiche di conciliazione tra vita professionale e privata, promuovendo iniziative volte a favorire la genitorialità e la responsabilità di cura in modo equo tra donne e uomini.

In particolare, CU.GI.MI. S.p.A. si impegna a destinare, in linea con il nuovo piano welfare aziendale, i seguenti voucher:

- dono celebrativo nozze: smart box experience, del valore di 100€, per il dipendente che contrae matrimonio.
- dono celebrativo bebè: kit natural baby care, del valore di 20€, per la nascita di ogni figlio.
- dono celebrativo scuola: kit materiale scolastico, del valore di 30€, per i figli di dipendenti che iniziano la scuola primaria e secondaria di primo grado.
- voucher libri del valore di 100€ per i figli di dipendenti che iniziano la scuola secondaria di secondo grado.

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

CU.GI.MI. S.p.A. si impegna a implementare politiche concrete e strumenti flessibili volti a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale, consapevole dell'importanza di garantire il benessere e la qualità della vita dei propri collaboratori e collaboratrici.

Tale approccio contribuisce a promuovere una cultura inclusiva e sostenibile, in cui la valorizzazione delle persone è al centro dello sviluppo organizzativo.

In tale ottica, CU.GI.MI. S.p.A. ha previsto le seguenti iniziative:

- introduzione di modalità flessibili nella fruizione dei congedi parentali per i dipendenti monogenitoriali (modalità flessibili: uso del lavoro a distanza, di orari di lavoro flessibili in entrata e in uscita, una riduzione dell'orario di lavoro).
- Possibilità di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile (smart working), secondo le modalità e i criteri definiti dalle policy aziendali
- introduzione di un programma denominato *“Pro Job: lavorare durante e dopo il cancro - Una risorsa per l'impresa e per il lavoratore”*, in collaborazione con l'Associazione Italiana Malati di Cancro (Aimac), consistente nella realizzazione di sessioni informative di sensibilizzazione e di informazione su temi di interesse per il malato oncologico e per il suo caregiver (frequentemente donna), volto a cercare un equilibrio fra vita privata e lavorativa.

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

Attraverso stringenti Policy del marchio, CU.GI.MI. S.p.A. adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di abuso, molestia o comportamento inappropriato, sia esso fisico, verbale o digitale, all'interno dei luoghi di lavoro. L'organizzazione promuove attivamente attività di prevenzione, sensibilizzazione e formazione per garantire un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i collaboratori e le collaboratrici, tutelando la dignità e il benessere di ciascuno, come, ad esempio:

- iniziative di sensibilizzazione nelle giornate del 25 novembre (giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne) e del 28 maggio (giornata mondiale contro la fame);
- attività di sensibilizzazione con Celebrazione del Pride Month in tutto il mese di Giugno e incontri di formazione, quale il progetto "Stigma e stereotipi legati all'HIV" con LILA (Lega Italiana per la Lotta contro l'AIDS).

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 ed esterna.

Al personale viene comunicata tramite consegna di una copia della Policy al momento della sottoscrizione del contratto; notice board diffusi all'interno dell'azienda; assemblee generali (trimestralmente); cicli di formazione iniziale e periodica; comunicazioni via email, info board & dei canali interni del Four Seasons di Firenze (shared drive & Viva Engage).

La comunicazione esterna è gestita tramite mail; consegna di una copia della Policy insieme ai contratti ai singoli fornitori; eventi organizzati da CU.GI.MI. S.p.A. in collaborazione con Associazioni, Enti benefici o Fondazioni.