

LA POLITICA DELLA PARTITA' DI GENERE

UNI PDR 125:2022

01.09.2023

SOMMARIO

UNI PDR 125:2022.....	1
1.LO SCOPO della politica della parita' di genere	3
1.1. L'azienda e la lotta alle disuguaglianze.....	3
1.2. I PRINCIPI DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE	4
2. L'impegno di ade s.p.a. per i suoi dipendenti	5
2.1. Gestione degli obiettivi.....	5
2.2. LOTTA ALLA DISUGUAGLIANZA IN FASE DI RECRUITMENT	6
3.DIFFONDERE LA CULTURA DELLA PARITA'	7
4. ATTIVITA' DI PREVENZIONE.....	9
4.1. Prevenire ogni forma di abuso	9

1.LO SCOPO DELLA POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

1.1. L'AZIENDA E LA LOTTA ALLE DISUGUALIANZE

ADE S.p.A. si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato. È nell'interesse aziendale promuovere la diversità, l'inclusività e continuare a garantire un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere un punto di forza aziendale. L'obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso e siano offerte pari opportunità.

Attraverso l'inclusione in ADE S.p.A. si vuole creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può essere sé stesso all'interno dell'organizzazione, ossia nel luogo in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno. L'azienda crede che, attraverso la parità di genere, si possano creare team collaborativi e performanti che forniranno idee e risultati rivoluzionari e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

L'organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione UNI PdR 125:2022, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

Lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare "valore sociale" apprezzato, costituisce un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce. Diversità, equità, inclusione sono parte integrante della strategia aziendale di ADE S.p.A. per creare un ambiente di lavoro nel quale ognuno possa dare il meglio di sé.

1.2. I PRINCIPI DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE

La ADE S.p.A. si ispira a principi e agli obiettivi volti ad avviare un percorso di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione che tenga conto dei seguenti principi base:

- 1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;*
- 2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;*
- 3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee;*
- 4. promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);*
- 5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);*
- 6. integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.*

2. L'IMPEGNO DI ADE S.P.A. PER I SUOI DIPENDENTI

2.1. GESTIONE DEGLI OBIETTIVI

La ADE S.p.A., avvalendosi della collaborazione di ogni figura aziendale si impegna:

- *ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;*
- *a comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile. facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati.*
- *il rispetto della cultura e strategia aziendale;*
- *una governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;*
- *processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;*
- *opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;*
- *equità remunerativa per genere;*
- *tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*
- *prevenzione delle molestie, abusi etc.*

Qualsiasi dipendente ADE S.p.A. che manifesta o pensa di avere un dubbio su qualsiasi atteggiamento all'interno dell'azienda deve immediatamente riferirlo al Direttore e al referente del SGI.

I dipendenti che hanno riportato un dubbio e agendo in buona fede, senza alcuna finalità dolosa, anche nel caso in cui i fatti riportati risultino imprecisi o non siano prese

ulteriori misure in merito, saranno ascoltati per capire la situazione. Qualora le accuse presentate dovessero essere confermate dall'indagine, l'ADE S.p.A. le gestirà applicando misure correttive e/o disciplinari e azioni legali, se ritenuto necessario. La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la Società.

2.2. LOTTA ALLA DISUGUAGLIANZA IN FASE DI RECRUITMENT

ADE S.p.A. fa partire la sua lotta alle disuguaglianze già dalla fase di assunzione: tutte le decisioni relative alla selezione, alle promozioni, alla retribuzione, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere. Tutti i dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando ADE S.p.A. seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità del candidato. A tutti i dipendenti viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti unici. Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

3. DIFFONDERE LA CULTURA DELLA PARITA'

Creare una cultura di parità di genere in ADE è alla base della strategia aziendale, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di ADE S.p.A. e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce. L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- *Selezione ed assunzione (recruitment);*
- *Gestione della carriera;*
- *Equità salariale;*
- *Genitorialità e cura;*
- *Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)*
- *Prevenzione abusi e molestie*

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito degli standard specifici che sono riportati di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse.

A ciascuna area che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, ADE ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato. Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che la Società si è prefissata e, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente Politica sulla parità di genere, ha nominato un responsabile del SGI e di coordinamento che la coordina e che rappresenta un punto di riferimento per tutta la

popolazione aziendale sul tema. La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

Ci rendiamo conto che la parità di genere è un viaggio e ognuno di noi da oggi in poi contribuirà a preparare e guidare il cammino. L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

- *Cultura e strategia*
- *Governance*
- *Processi HR*
- *Opportunità*
- *Equità remunerativa*
- *Genitorialità*

Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

La formazione ai principi riportati nella presente Politica è obbligatoria per tutto il personale di nuova assunzione e – con periodicità variabile – per tutto il personale della Società. La visione di ADE è quella di essere un'azienda attrattiva, dove ciascuno può esprimere al meglio il proprio potenziale, crescere professionalmente e contribuire allo sviluppo della nostra realtà. L'azienda si occupa quindi costantemente dello sviluppo delle persone per rispondere alle esigenze di business e alle ambizioni individuali senza alcuna distinzione di genere.

4. ATTIVITA' DI PREVENZIONE

4.1. PREVENIRE OGNI FORMA DI ABUSO

La ADE S.p.A. si impegna, infine a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno dell'azienda. La presente Politica costituisce un'estensione ed al contempo una specificazione dei principi contenuti del codice aziendale: è profondamente legata ai valori e principi distintivi di ADE.

La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede ADE impegnata ad individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (Dlgs 81/08), adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie, prevedere una formazione specifica a tutti i livelli, si impegna a garantire un canale di segnalazione anonimo e individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione, Inoltre si deve verificare presso i dipendenti se ci siano stati episodi di turbamento o disagio e/o atteggiamenti molesti, prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR. La politica sulla parità di genere e collegate sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno. Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, la Direzione di ADE si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nel Manuale Parità di genere e negli altri documenti del Sistema di Gestione e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso. La Direzione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

L'Amministratore Unico
Stefano Mendogni

