



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

IO 0-02

Rev. 0

L'organizzazione adotta una politica di parità di genere globale che propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati e misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

La politica globale contiene il riferimento alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) dichiarando in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La politica di parità di genere aziendale è:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere;
- f) resa disponibile sul sito dell'organizzazione;
- g) riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

La politica contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La direzione, in relazione alla dimensione aziendale, nomina un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere. Il comitato guida, in base alle dimensioni dell'organizzazione, deve essere composto almeno dall'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale, o altra figura equivalente.

A tale scopo viene definita la seguente politica per la parità di genere:

Ancitel Energia e Ambiente S.r.l. garantisce che la gestione delle risorse all'interno della Società in tutte le fasi sia improntata ai principi delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia. La Società adotta idonei sistemi di segnalazione e monitoraggio per garantire, identificare ed eliminare ogni possibile criticità. Ancitel Energia e Ambiente S.r.l. ha deciso di adottare la presente Politica aziendale orientata a garantire la nascita di possibili gender gap ed a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione. A Tal fine Ancitel Energia e Ambiente S.r.l. si impegna a:



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

IO 0-02

Rev. 0

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale;
- rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguendo la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere i propri dipendenti ed ha, a tal fine, stabilito l'obiettivo di definire strumenti di incentivazione aziendale, che prevedano iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- comunicare, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di garantire la parità di genere e valorizzare le diversità;
- garantire equità retributiva di genere, assicurando l'equa remunerazione di occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- prevenire ogni forma di abuso e di molestia di genere mediante l'individuazione di possibili rischi e l'attuazione di azioni di mitigazione degli stessi, la segnalazione di sospetti o fatti inerenti abusi, la tutela della riservatezza e di possibili ritorsioni sul segnalante, l'avvio di adeguate indagini e la piena risoluzione di eventuali riscontri in ottica di repressione e tolleranza zero dei fenomeni.

Ancitel Energia e Ambiente S.r.l. ha definito obiettivi dettagliati per il pieno raggiungimento della Parità di Genere nel Piano dalla UNI/PdR 125:2022:

- ✓ **Cultura e strategia:** monitoraggio ed organizzazione dell'ambiente di lavoro, favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
- ✓ **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- ✓ **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a 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:** attuazione di processi di monitoraggio dell'inclusività.
- ✓ **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento ed il monitoraggio delle retribuzioni.
- ✓ **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Ancitel Energia e Ambiente S.r.l. predispone e diffonde agli stakeholder la presente Politica relativa al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo la coerenza tra i principi della Politica e gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità ed Ambiente.

Al personale e alle collaboratrici/collaboratori esterni che operano con continuità con l'organizzazione, è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Ancitel Energia e Ambiente S.r.l.  
Il Presidente  
Avv. Filippo Bernocchi