



POLITICA ESTESA SULLA PARITÀ DI GENERE

In riferimento agli impegni assunti dall'Alta Direzione attraverso la propria politica aziendale si riporta di seguito il testo "esteso" della politica.

Acque del Chiambo S.p.A. è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.

In particolare, la Società si sta dotando di un sistema di gestione UNI/PdR 125:2022.

Infatti, la Società opera secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Acque del Chiambo S.p.A. preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- ☐ Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - *Sustainable Development Goals -SDGs -*;
- ☐ *Global Compact* e *Women's Empowerment Principles* delle Nazioni Unite,
- ☐ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- ☐ Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- ☐ Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- ☐ Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Acque del Chiambo S.p.A. si impegna a guadagnare e mantenere la fiducia dei suoi utenti, clienti, investitori, partner. Il nostro codice di condotta ci aiuta a ottenere questa fiducia: agiamo onestamente, siamo trasparenti e ci impegniamo a rispettare i più elevati standard etici in tutto ciò che facciamo.



Ci sforziamo al massimo per creare un ambiente di lavoro in cui siamo orgogliosi di lavorare.

Apprezziamo la diversità e l'inclusione.

Anche se parliamo diverse lingue e rappresentiamo molte culture, siamo uniti nella nostra volontà di offrire molte opportunità diverse in merito alla salute delle donne. Trattiamo tutte le persone con cui interagiamo in modo etico e dignitoso.

Ci impegniamo nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'*empowerment* femminile, che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree: opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni; politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro; politiche di gestione dei processi aziendali.

Acque del Chiamo S.p.A. ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adottare 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 le migliori pratiche europee;
- promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto dell'art. 3¹ della Costituzione (uguaglianza formale);
- adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall'art. 3² della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, i contratti collettivi, ed i requisiti previsti dagli standard nazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- estendere l'impegno di Acque del Chiamo S.p.A. verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di Acque del Chiamo S.p.A. in materia di Parità di Genere;
- rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;



- attenzione particolare della Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

L'impegno di Acque del Chiampo S.p.A. è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità 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 Acque del Chiampo 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. A tutti i dipendenti viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti unici.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di Acque del Chiampo 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.

Questo documento integra il Codice di Comportamento della Società, già oggetto di divulgazione in ambito aziendale, ed alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

POLITICHE SPECIFICHE sulla Parità di Genere

Si tratta di politiche più specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della Parità di Genere e che forniscono gli input necessari a formulare il Piano Strategico per la Parità di Genere ed individuare, sviluppare e attuare le procedure operative specificamente dedicate alla Parità di Genere, secondo il contesto aziendale, e che riguardano le seguenti 6 aree:

1. Selezione ed assunzione del Personale (*recruitment*)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura della persona
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione.

Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportati nel documento PAQ33.

Nello specifico, gli impegni assunti da Acque del Chiampo S.p.A. rispetto a dette Politiche sono:



1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

Acque del Chiamo S.p.A. si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi *background* e abilità, perseguendo la Parità di Genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, così come indicato nel REG. 03 – Regolamento interno per l'assunzione del personale, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22/09/2022.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia:

- esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati;
- il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

Acque del Chiamo S.p.A. non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura, né tantomeno domande sulla remunerazione, in linea con il dettato legislativo vigente.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide della Società.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Il percorso e la durata della formazione, che può consistere nell'affiancamento di personale più esperto, sono definiti dai Responsabili di funzione e variano in base al solo grado di esperienza, capacità e abilità di partenza senza alcuna disparità di genere.

Acque del Chiamo S.p.A. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere, così come previsto dal REG. 15 – Progressioni di Carriera, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26/04/2019.

Acque del Chiamo S.p.A. si impegna inoltre ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i Responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, Acque del Chiamo S.p.A. si impegna a coinvolgere in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi, sia donne che uomini in almeno un corso di formazione ogni 2 anni.

La Risorsa Umana è concepita come elemento strategico dal quale dipende, da un lato, il miglioramento continuo delle prestazioni erogate e, dall'altro, il successo della politica di miglioramento e di cambiamento organizzativo.

3. EQUITÀ SALARIALE



La politica di remunerazione di Acque del Champo S.p.A. contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice di Comportamento della società.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

La Società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Acque del Champo S.p.A. si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

Acque del Champo S.p.A. comunica in modo chiaro e trasparente i principi e le azioni che guidano lo sviluppo delle Risorse Umane.

4. GENITORIALITÀ E CURA

La Società intende non costituire alcun 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 le nuove occorrenze emerse.

La Società sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ☐ La maternità e la paternità saranno sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- ☐ la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- ☐ il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- ☐ i rientri dal congedo saranno supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK LIFE BALANCE)

Acque del Champo S.p.A. intende poter fornire al proprio Personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- o Le misure *work life balance* sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, compatibilmente con le mansioni svolte ed alle esigenze aziendali;
- o La Società adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo *smart working*;
- o La Società adotta un piano di *Welfare* completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;



o La Società permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Invero, consapevole dell'importanza che ciascun dipendente possa concretamente dedicarsi ai propri interessi personali e/o familiari, la Società garantisce l'accesso al lavoro agile purché risulti compatibile con le esigenze organizzative di efficienza e funzionalità di Servizio e secondo una programmazione concordata con il proprio Responsabile.

Si tratta indubbiamente di uno strumento idoneo a assicurare una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in modo da garantire la possibilità di conciliare crescita professionale e impegni familiari.

Quanto sopra ha un inevitabile ed inequivocabile impatto positivo sulle politiche aziendali di inclusività: chi attende alla cura della famiglia, ovvero alla cura di parenti non autosufficienti, viene concretamente sostenuto grazie ad una modalità organizzativa di lavoro agile che si rivela flessibile, adattabile alle esigenze individuali, bilanciata ed equilibrata rispetto alle aspettative del singolo ed alle esigenze produttive aziendali.

6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Acque del Chiamo S.p.A. si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie 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 di Acque del Chiamo S.p.A..

La presente Politica costituisce un'estensione ed al contempo una specificazione dei principi contenuti del Codice di Comportamento: è profondamente legata ai valori e principi distintivi di Acque del Chiamo S.p.A. come riportato anche nel Documento di Valutazione dei Rischi approvato in data 29/12/2022.

La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede Acque del Chiamo S.p.A. impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- 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 saranno comunicate all'interno dell'azienda e pubblicate sul sito internet.

Acque del Chiamo S.p.A. dichiara in modo trasparente la volontà della Società di perseguire la Parità di Genere, valorizzare le diversità e supportare l'*empowerment* femminile.



La corretta e completa comprensione ed attuazione della Politica sulla Parità di Genere 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 Generale 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 Politica per la Parità di Genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente alle Direzioni aziendali interessate ed al Comitato Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori.

La Direzione Generale di Acque del Chiamo S.p.A. 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.

Per conseguire questi obiettivi la Direzione Generale ha istituito, a diretto riporto, un Comitato Parità di Genere.

Il responsabile di coordinamento per l'attuazione della Politica sulla parità di genere ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione per la Parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione.

Nell'ambito del Sistema per la Parità di genere, la Direzione Generale supervisiona e supporta le attività di concerto con il Responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema.

Al Comitato Parità di Genere sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità.

Ogni Funzione identificata nel Manuale per la Parità di Genere è responsabile, nell'ambito dei propri compiti, dell'applicazione delle prescrizioni e procedure in esso definite.

Eventuali modifiche essenziali del Sistema per la Parità di genere devono essere soggette all'approvazione del Direttore Generale.

L'impegno della Direzione Generale è indirizzato al sostegno e al miglioramento continuo della Parità di Genere in modo da soddisfare le parti interessate ed accrescere la loro soddisfazione.

Obiettivo principale è realizzare, sviluppare e mantenere un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme ai requisiti della prassi UNI PdR 125:2022 e di migliorarne costantemente l'efficacia.

La Direzione Generale dà evidenza del proprio impegno nello sviluppo e nel miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità: adottando la politica per la Parità di Genere e quelle collegate evidenziate; individuando gli obiettivi per la Parità di Genere; verificando periodicamente la dinamica del Sistema di Gestione attraverso le revisioni della Direzione Generale di concerto con il Comitato Parità di Genere ed il responsabile di coordinamento della Politica sulla Parità di Genere, al fine di individuare tempestivamente gli interventi correttivi, preventivi e migliorativi necessari a garantire efficacia ed efficienza del sistema e di pianificarne il costante miglioramento della sua efficacia; garantendo la disponibilità delle risorse necessarie.

Allo scopo di favorire e promuovere l'*empowerment* e la leadership femminile, così supportando la crescita professionale delle donne in azienda e creare valore, Acque del Chiamo S.p.A.:

– Attuerà piani di formazione annuali anche individuali, tali da soddisfare le esigenze formative individuate;



- Attuerà un sistema per la valutazione dell'efficacia degli interventi formativi, oltre ad assicurare l'utilizzo di questionari di soddisfazione in maniera metodica;
- Assicura che il Personale sia consapevole della rilevanza e dell'importanza delle proprie attività al fine del raggiungimento degli obiettivi per la Parità.

Costituiscono Appendici a chiarimento e completamento della Politica sulla Parità di Genere, la cui adozione ed attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022 ed alla normativa correlata al Codice delle Pari Opportunità (selezione ed assunzione; gestione della carriera; equità salariale; genitorialità, cura; conciliazione dei tempi vita-lavoro; prevenzione abusi e molestie):

- le policy e le procedure di Parità di Genere;
- le procedure del sistema di gestione che prevede la strutturazione ed adozione di Kpi inerenti alla politica sulla Parità di Genere e collegate per misurare gli stati di avanzamento ed i risultati ottenuti in una visione di continuo miglioramento (§5 UNI PdR 125:2022);
- il Manuale del Sistema di Gestione;
- il Codice di Comportamento.