

**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**
**Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione**

La nostra organizzazione, come stabilito nei propri obiettivi del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne all'interno di tutti i processi produttivi.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'azienda nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale obiettivo focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere, oltre a creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business.

**Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate**

L'azienda, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le principali beneficiarie di queste iniziative, implementando al contempo i risultati che il sistema di gestione produce.

L'azienda, con la volontà di attenzionare in qualunque momento e in qualunque circostanza la quotidianità lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

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

Per ciascuno dei seguenti aspetti, la società ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'azienda ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

**POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE**

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti. Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come i soggetti interessati ai concreti risultati del sistema

**POLITICHE:**
**SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare il bilanciamento della presenza delle donne e degli uomini nell'organico rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

**GESTIONE DELLA CARRIERA**

La Società è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dall'impegno dei singoli lavoratori che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di carriera devono riferirsi ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere gestite senza distinzione di genere
- I percorsi di carriera del personale sono pubblici per permettere, in maniera trasparente, la verifica del mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi e garantire il benessere inteso come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale

### **EQUITÀ SALARIALE**

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. La Società non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- I criteri di retribuzione sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

### **GENITORIALITÀ, CURA**

La nostra organizzazione 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 presenza di figli, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita come previsto dalla normativa di riferimento
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

### **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

La nostra organizzazione 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:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione, in caso di comprovate esigenze, può prevedere la flessibilità degli orari e lo smart working

### **PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia di genere e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. La Società attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- L'individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie
- Pianificazione in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- L'analisi e comprensione di eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

| CONTROLLO DOCUMENTO              |  |
|----------------------------------|--|
| Rev.                             | 00   |
| Data di emissione del documento  | 09.04.2024   |
| Autore                           | ATM S.P.A.   |
| Firma autore                     | <i>Maria Grazia</i>  |
| Firma per approvazione emissione | <i>[Signature]</i>   |
| Stato del documento              | <input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato |