

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ATI Spa crede nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconosce, rispetta e valorizza le diversità delle persone e ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle proprio personale. A tal fine si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa ed il proprio potenziale.

Lo sviluppo di una cultura di Equità, Diversità e Inclusione, è parte integrante del percorso di ATI Spa che attraverso il Codice Etico prevede che ogni persona dell'Azienda sia chiamata ad agire e comunicare in maniera consapevole sostenendo e salvaguardando i diritti umani universalmente riconosciuti e i temi di diversità e inclusione nel rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, tutela della dignità e della sicurezza personale ed eliminazione di ogni forma di discriminazione.

All'interno di questo insieme di principi e valori si genera la presente Politica di Parità di Genere che indirizza il modo in cui l'Azienda persegue la Parità di Genere concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro con lo scopo di:

- sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuna per il progresso dell'Azienda;
- garantire nello svolgimento del nostro lavoro rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni persona;
- favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale di chi collabora con l'Azienda senza vincoli di genere;
- valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
- opporsi ed evitare ogni discriminazione illecita, come previsto dalla Politica di ATI SPA, con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
- promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali nell'ambito dei rapporti con Clienti e Fornitori, Comunità e Territori con cui l'Azienda opera.

L'Azienda, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, intende formalizzare un percorso di cambiamento.

L'IMPEGNO DELL'AZIENDA PER LA PARITÀ DI GENERE

Attuando i valori di Attenzione, Passione, Apprendimento Continuo e Innovazione, Collaborazione, Sostenibilità e Responsabilità, l'Azienda con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità, Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:

- ACCESSO ALLAVORO (RICERCA e SELEZIONE, INSERIMENTO)
- FORMAZIONE
- VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE
- REMUNERAZIONE
- GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ
- INCLUSIVITÀ ED EQUILIBRIO VITA-LAVORO
- ASCOLTO E COMUNICAZIONE

ACCESSO AL LAVORO: l'Azienda consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. Per questo motivo le offerte di lavoro sono costruite in modo gender neutral, scritte utilizzando un linguaggio inclusivo, la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi. All'interno del processo di inserimento in azienda mediante la condivisione del Codice Etico si richiede ai collaboratori di esprimere nel loro lavoro quotidiano attenzione attraverso i linguaggi, comportamenti e azioni, concorrendo così ad aiutare l'Azienda a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

FORMAZIONE: l'Azienda riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutto il personale in azienda, ponendo particolare attenzione alle tematiche della Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'Azienda stessa.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI e SVILUPPO PROFESSIONALE: l'Azienda ha sviluppato processi di valutazione delle prestazioni basati su responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori/trici provvedendo a rendere facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, effettuando sessioni formative dedicate ad accompagnare Valutati/e e Valutatori/trici nello svolgimento corretto e libero da bias della valutazione e della restituzione del feed back.

L'Azienda stabilisce i risultati conseguiti (merito), definiti e misurati in maniera trasparente attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo anche facendo uso di strumenti di valutazione della performance.

REMUNERAZIONE: La politica di remunerazione dell'Azienda è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse

responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'Azienda. L'Azienda garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'Equità remunerativa viene costruita e garantita secondo una logica olistica che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare e benessere, formazione e sviluppo, ambiente di lavoro.

GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ: Nel rispetto della persona e delle normative, l'Azienda riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. L'Azienda si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo. L'Azienda rende disponibile per il proprio personale la consultazione continua attraverso i canali di comunicazione interna socializzando gli avvenimenti e i cambiamenti significativi aziendali.

INCLUSIVITÀ E EQUILIBRIO VITA-LAVORO: l'Azienda considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleague piena espressione del principio di rispetto delle persone.

ASCOLTO E COMUNICAZIONE: l'Azienda reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo mediante valutazioni periodiche allo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, l'Inclusione e Parità di Genere.

La volontà di perseguire Equità, Parità di Genere, valorizzazione delle diversità ed Empowerment Femminile plasmano le scelte aziendali, il linguaggio e l'intero stile comunicativo dell'Azienda, con impatto diretto sulle comunicazioni aziendali, interne ed esterne.

Elaborando e implementando il Piano Strategico il Comitato Guida per la Parità di Genere identifica gli obiettivi da perseguire per raggiungere la Parità di Genere e ne rendiconta l'andamento nel tempo, integrandola nei comportamenti, linguaggi, azioni e attività quotidiani.

RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

L'Azienda adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo

attraverso il canale di ATI SPA “Whistleblowing” senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

CONCLUSIONI

L'Azienda rende disponibile sul proprio sito internet la presente Politica di Parità di Genere applicata “a” e “da” tutti/e in Azienda.

La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

Revisione: 00 del 21/11/2024

Definita da: Direzione in coordinamento con Comitato Guida per la Parità di Genere

Pagina:

Approvato da: Direzione