

UmbrA Acque S.p.A. intende assicurare la parità di genere nella crescita professionale e la valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano in azienda e supportare l'empowerment femminile.

UmbrA Acque garantisce il rispetto del principio costituzionale di parità e uguaglianza all'interno dell'organizzazione e basa il proprio metodo di gestione delle Risorse Umane sulla diversità ed inclusione, riconoscendo le differenze delle persone come valore per la crescita personale e dell'Azienda; garantisce una funzionale collaborazione con le istituzioni, gli Enti e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i/le propri/e dipendenti contro ogni tipo di discriminazione.

Solo il corretto equilibrio fra i generi nei processi decisionali può portare a una "leadership" eterogenea che possa rappresentare al meglio gli interessi e i diritti dell'intera popolazione aziendale e del singolo e perseguire più efficacemente gli obiettivi di business. La Politica di parità di genere di UmbrA Acque è finalizzata ad incrementare i valori intrinseci nella propria organizzazione ed è indirizzata a tutti gli stakeholder, interni ed esterni.

L'attenzione dell'Organizzazione si rivolge alle seguenti *aree di valutazione* previste dalla UNI PdR 125:2022:

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

Per ciascuna area di riferimento, coerentemente alla *Prassi UNI PdR 125:2022*, vengono così tracciati i principi fondanti del Sistema:

1. Processo di selezione e assunzione (Recruiting) del personale

UmbrA Acque, in conformità ai principi e criteri contenuti nel Regolamento reclutamento e selezione del personale adottato tempo per tempo dal Consiglio di Amministrazione della Società, attua i processi di selezione e reclutamento del personale nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, integrità, correttezza e parità di trattamento, garantendo che le descrizioni della mansione per le figure da assumere siano neutre rispetto al genere e la procedura di reclutamento sia rivolta sia agli uomini che alle donne.

Assicura che ogni fase del processo di selezione venga tracciata, documentata e giustificata a sistema, con l'obbligo di rispettare i prerequisiti minimi propedeutici all'assunzione. In particolare, il processo di reclutamento e selezione si conforma ai seguenti criteri:

a) modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità di genere, attraverso la segregazione dei ruoli e la scelta della tipologia di prova specificatamente legata al profilo oggetto della selezione (*prove scritte, prove pratiche, colloqui, etc.*), vietando ai recruiters di porre domande relative ai temi quali matrimonio, gravidanza o responsabilità di cure familiari;

b) adozione di criteri oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti di competenza e professionalità richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) verificabilità del processo selettivo mediante: tracciatura per ciascun/ciascuna candidato/a, dopo ogni prova/colloquio, dell'esito del medesimo con un giudizio su tutti gli aspetti rilevanti (aspetti attitudinali, tecnici, etc.); redazione di un report di selezione con la graduatoria dei/delle candidati/e esaminati/e che contenga i criteri sui quali si è basata la selezione, i criteri di valutazione, l'esito delle prove di valutazione effettuate e le conclusioni in ordine alle candidature prescelte.

Umbra Acque si impegna affinché le persone coinvolte nei processi di assunzione, recruiters e line manager, ricevano adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente sui processi di selezione.

2. Valutazione della Performance

Umbra Acque utilizza un sistema di valutazione delle persone con lo scopo di incentivare la crescita professionale e la cultura della meritocrazia, nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità. Il sistema di valutazione delle performance incentiva il dialogo costante tra responsabili e dipendenti (sono equiparati/e ai/alle dipendenti i/le tirocinanti, gli/le studenti/studentesse e i/le collaboratori/collaboratrici), rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Per questo il processo di valutazione contempla periodici feedback tracciati fra il/la valutatore/valutatrice (*responsabile della struttura*) e il/la valutato/valutata al fine di delineare obiettivi che siano coerenti e raggiungibili e che portino alla crescita delle performance, per una corretta valutazione della singola persona, non disparitaria, oggettiva e misurabile.

Umbra Acque, all'interno del modello di leadership e nel sistema di performance management, include e valuta la dimensione "diversità, equità ed inclusione".

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

Umbra Acque si impegna ad offrire alle persone pari opportunità di sviluppo, senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo del talento; si impegna altresì a sviluppare ed applicare sistemi di valorizzazione del merito, attraverso percorsi di formazione rivolti a tutto il personale, strutturati sulla base delle esigenze e peculiarità della mansione, attenzionando le potenzialità e le attitudini, con un approccio funzionale a strutturare piani di crescita professionale coerentemente allineati con il concetto aziendale condiviso di **Diversity & Inclusion**.

Con l'intento di eliminare qualsiasi gap salariale, l'azienda struttura i piani di crescita in maniera equa, in modo che comportino il conferimento di responsabilità e riconoscimenti legittimati esclusivamente dalle competenze e dal merito. Le attività di promozione della parità di genere vengono diffuse mediante attività di comunicazione rivolte a tutti gli stakeholder, sia interni che esterni all'organizzazione, per aumentare la consapevolezza della cultura dell'inclusione che l'azienda vuole accrescere e rendere uno dei pilastri delle proprie attività. Umbra Acque garantisce a tutti/e i/le dipendenti corsi di formazione ed iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e parità di genere ed inclusività; nello specifico vengono sensibilizzati tutti/e i/le responsabili di risorse sui temi legati ai cd. "pregiudizi impliciti" e alla comunicazione inclusiva.

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Umbra Acque è consapevole che i risultati economici e di qualità del servizio dipendono prioritariamente dalle persone che vi lavorano e fonda la propria cultura aziendale sulla meritocrazia e il rispetto dell'individuo, credendo fortemente nella diversità di genere come valore aggiunto e punto di forza per la conclusione di progetti complessi che portino alla crescita del singolo individuo e del gruppo. Nel ricambio generazionale, Umbra Acque verifica ed attua un sistema equo di pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basate esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il/la dipendente, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

Nella fattispecie la Società, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- la promozione a ruoli e mansioni di responsabilità considera, ove possibile, un bilanciamento di genere in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- la progettazione dei percorsi di carriera è attuata indifferentemente dal genere;
- i generi siano equamente presenti negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione e nelle commissioni costituite a vario titolo (selezioni, appalti ecc.).

Inoltre l'Azienda:

- assicura a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi liberamente all'interno dell'ambiente lavorativo e tutela il benessere psico-fisico personale;
- mette a disposizione dei/delle propri/proprie dipendenti un canale dedicato alla segnalazione di casi di abuso/discriminazione/mobbing e/o molestia.

5. Definizione politiche retributive

In Umbra Acque le politiche retributive, in conformità ai CCNL applicati, contribuiscono 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 Etico adottato dalla 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, secondo policy di Gruppo, 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/e i/le dipendenti, a prescindere dal genere, assicurando parità salariale a parità di ruoli sin dalla fase di assunzione e durante tutto il percorso di crescita all'interno dell'organizzazione.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

Umbra Acque si impegna a migliorare il *work-life balance* dei/delle suoi/sue dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale incentivando lo smart working per mansioni remotizzabili, con previsione di accrescimento del numero di giorni ordinari in favore di lavoratori/lavoratrici che, per specifiche esigenze di maternità/paternità, accudimento di figli minori ovvero conviventi con particolari problematiche, di gestione di cure salva-vita e soggetti fragili, documentano una oggettiva necessità; garantisce, dopo un periodo di lunga assenza per malattia, infortunio, maternità/paternità, l'accompagnamento dei/delle lavoratori/lavoratrici al reinserimento in azienda, attraverso percorsi di formazione/informazione al fine di colmare eventuali gap tecnico-professionali dovuti alla prolungata assenza.

7. Genitorialità e cura

Umbra Acque si impegna a contrastare ogni eventuale ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità, oltre che con il rispetto delle tutele previste per legge e CCNL, attraverso iniziative atte a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse, valorizzando l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore delle persone e dell'organizzazione.

L'organizzazione agisce in base ai seguenti principi:

- sostegno della maternità e della paternità, mediante azioni di informazione e di accompagnamento al rientro per favorire il proficuo reinserimento, con garanzia di mantenimento delle condizioni pregresse al congedo; ²
- promozione e pubblicizzazione del congedo di maternità-paternità, affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- ricerca ponderata di iniziative e offerta di servizi mirati, messe a disposizione dei/delle lavoratori/lavoratrici mediante il sistema di welfare adottato, per migliorare il benessere genitoriale e dei caregiver;

- supporto alla conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, favorito da specifiche azioni (*part-time, orari elastici e flessibili, mobilità territoriale in contiguità alle residenze, lavoro agile*).

8. Procedure di segnalazione abusi e/o discriminazioni

Umbra Acque ripudia ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, di molestia sui luoghi di lavoro e di discriminazione per ragioni di genere o di status.

A tal proposito, esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a "tolleranza zero" e si impegna ad intervenire, anche preventivamente, per combattere gli abusi, le molestie e le discriminazioni di genere o status nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani, in concorso con la vigilanza esercitata dal medico competente e dal servizio di counseling psicologico messo a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici gratuitamente; in conformità alla normativa vigente, Umbra Acque predispone e mantiene un canale dedicato per consentire a tutti i propri stakeholder interni la possibilità di segnalare abusi/discriminazioni/mobbing e/o molestie.

Il canale di comunicazione dedicato garantisce la tutela del/della segnalante e assicura il massimo riserbo nel trattamento delle comunicazioni ricevute e dei dati personali raccolti, in conformità alle vigenti norme in tema di tutela dei dati personali (cd. Privacy).

9. Misurazione indici di performance (KPI)

Umbra Acque, nel processo di controllo e gestione, adotta un sistema di indicatori (KPI) attraverso la sistematica raccolta di dati per garantire che la Parità di Genere sia gestita in maniera adeguata (quali: targetizzazione per genere di assunzioni, ruoli, formazione, livelli, passaggi di categoria o qualifica, mobilità interna, retribuzioni e pensionamenti). Le risultanze degli indicatori vengono periodicamente analizzate dal Comitato Guida per la Parità di Genere e condivisi con la Direzione aziendale, al fine di certificare l'andamento dell'attività lavorativa, disporre di strumenti di valutazione oggettivi per il miglioramento ed attuare eventuali azioni correttive.

La Politica Aziendale per la Parità di Genere viene definita e approvata dall'Amministratrice Delegata di Umbra Acque, in coordinamento con il Comitato Guida, che è responsabile del monitoraggio e dell'attuazione efficace della stessa. La presente Politica entra in vigore dalla data della sua approvazione e sarà oggetto di valutazione di adeguatezza con cadenza almeno annuale, con la possibilità di essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, degli accadimenti, dei cambiamenti, delle verifiche e delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia. Ogni variazione o integrazione approvata viene comunicata a tutti gli Stakeholder.

Qualsiasi irregolarità fondatamente rilevata in merito all'applicazione della Politica di parità di Genere deve essere segnalata tempestivamente per le conseguenti valutazioni tramite l'indirizzo mail:

comitatoguida@umbraacque.com

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO

Umbra Acque S.p.A., in base alla presente Politica, comunica agli stakeholder interni ed esterni il processo volontario di certificazione intrapreso, secondo la prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 e si impegna a:

- rispettare i principi costituzionali, normativi e di autoregolamentazione in tema di parità di genere ed uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile, compatibilmente con il contesto organizzativo;
- adottare misure specifiche a favore della pari opportunità ed inclusività;
- promuovere politiche di welfare a sostegno del lavoro "silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i/le lavoratori/lavoratrici, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione e i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- attuare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti di parità di genere, 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 Umbra Acque in materia di parità di genere e promuovendo l'adozione da parte dei suoi stakeholder di strumenti e sistemi di gestione la cui azione congiunta sia volta ad avviare quel percorso sistematico di cambiamento culturale nelle organizzazioni e nella società tutta, al fine di raggiungere una più equa parità di genere;
- attenzionare, particolarmente, la prevenzione di ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- aggiornare in modo continuo la presente Politica per la parità di genere.

Data *11.04.2024*

L'Amministratrice Delegata
Tiziana Buonfiglio

