

**POLITICA
DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE**

UNI PDR 125:2022

**Adriatica Strade
A-STRASpA**

Via A. Olivetti, 4 - Z.I. - 86039 Termoli (CB)

La Direzione



Responsabile del Sistema di Gestione



Ed. – Rev.	Data	Motivorevisione	Redatto	Verificato	Approvato
1-0	25.11.23	Prima stesura			

Questa Politica è conforme a quanto stabilito dalla UNI PDR 125:2022, e si applica all'intera organizzazione della S.P.A. ADRIATICA STRADE A-STRASPA
Via Adriano Olivetti, n. 4 - Zona Industriale
86039 Termoli CB, Italia
Telefono: 0875/752000
Email: amministrazione@adriaticastrade.it
che svolge attività prevalente di produzione Conglomerati Bituminosi e costruzione/manutenzione di strade, il cui Legale Rappresentante è Gregoretti Carlo.

La Società per Azioni ADRIATICA STRADE A-STRASPA si occupa dal 1960 di produrre e porre in opera conglomerati bituminosi. Un impegno iniziato con l'intuizione pionieristica e strategica di insediare un impianto per la produzione di conglomerati bituminosi e bitumi modificati in territorio molisano al confine con Abruzzo e Puglia, per essere tra i primi in grado di fornire ad Enti Pubblici e privati i materiali e le competenze per la realizzazione delle pavimentazioni stradali. Da circa sessanta anni la Società ha fatto strada facendo strade. Tra i principali clienti pubblici vi sono Comuni, Province, l'ANAS S.p.A., la Società Autostrade, nonché innumerevoli clienti privati.

Tale politica ribadisce l'impegno della La Società 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;

Commissione Unione Europea: Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni – 05.03.2020.

La Società 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 nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125.

Infatti, l'azienda 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.

La Società 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.

In particolare, la Società punta l'attenzione su:

- selezione ed assunzione stabilendo di adottare pratiche che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
- gestione della carriera stabilendo di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
- equità salariale stabilendo di adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
- genitorialità garantendo che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro stabilendo di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari;

- prevenzione abusi e molestie attuando azioni per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno della La Società e prevedendo la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere.

L'impegno della Società 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 comunicazione la Società dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La Società attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del RSGI.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il comitato PARITÀ DI GENERE composto dal Dir e da RSGI.

Ogni anno in modo trasparente vengono diffuse le informazioni sul piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione ns. sito web e presso l'azienda.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

APPENDICE DI DETTAGLIO

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta dalla Società.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

La Società 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, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati. La Società prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. La Società predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La Società pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. La Società tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, la Società rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

EQUITÀ SALARIALE

La Società, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.

GENITORIALITÀ, CURA

La Società si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. La Società tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

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

La Società sviluppa azioni concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati e con contributi economici alle famiglie dei propri dipendenti. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

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

La Società si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione; Si impegna altresì a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito la Società dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. La Società pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. La Società condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali. La Società si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale). In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori. L'obiettivo della Società è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori. Adottiamo un sistema di monitoraggio per verificare che i diversi processi aziendali siano progettati ed applicati in rispetto delle migliori prassi internazionali per la parità di genere con indicatori chiave di performance sviluppati sulla base della UNI/PdR 125:2022.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

SEGNALAZIONI

È possibile segnalare abusi in riferimento al SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE.

Modalità di segnalazione:

1. forma scritta anonima o meno presso la cassetta situata all'ingresso secondario (di fronte alla sala breck).
2. Via mail in forma anonima o meno all'Organo di Vigilanza monocratico, dott. Rinaldi Marco, all'indirizzo mail astraodv23@gmail.com.
3. Direttamente al Responsabile del Sistema di Gestione, Gregoretti Andrea di persona o all'indirizzo mail amministrazione@adriaticastrade.it.

Attenzioni:

Presso la cassetta situata all'ingresso secondario (di fronte alla sala breck), è possibile visualizzare la Procedura di segnalazione di condotte illecite whistleblowing.