

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE





EDIL ALTA S.r.l. opera nel settore della “*Progettazione, Costruzione, Ristrutturazione e Manutenzione di Edifici Civili e Industriali; Impianti di Potabilizzazione, di Depurazione e di Reti Idriche e Fognarie. Costruzione e manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti di smaltimento e recupero dei rifiuti*”, attraverso l’attuazione di un *Sistema di Gestione Integrato/Sostenibilità* sottoposto periodicamente a valutazione della conformità da parte di Organismi di Certificazione indipendenti e accreditati, compresi gli aspetti relativi alla *Parità di Genere (UNI PdR 125: 2022)*.

La presente **Politica Aziendale**, emessa per la **Parità di Genere**, parte dal principio di uguaglianza di genere articolato su tutto il percorso professionale del personale, sia interno che esterno come i collaboratori, con l’obiettivo di incrementare la presenza femminile all’interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di avanzamento nella carriera e di trattamento economico attraverso politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le *diversità* e la *meritocrazia*.

In tale contesto **EDIL ALTA S.r.l.**, si impegna a:

- **Diffondere la cultura della diversità** e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- **Creare un ambiente di lavoro accogliente**, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica e culturale;
- **Monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità** di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati;
- **Applicare specifiche politiche per la gestione del personale** finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all’assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all’equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- **Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna** volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l’empowerment femminile;
- **Riconoscere il valore dell’equilibrio tra vita professionale e vita privata** sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- **Applicare rigide politiche di prevenzione** di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

EDIL ALTA S.r.l. è fatta di persone, per questo ne riconosce il valore e le differenze e assicura le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Crediamo nella cultura della **Parità di Genere** promuovendo e incentivando *Politiche Aziendali* che favoriscono *Pari Opportunità*. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di *Responsabilità Sociale*, tenendo conto dell’interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di *Sostenibilità*, che, in maniera sintetica, significa agire in modo da soddisfare i principi e le responsabilità fondamentali per gli aspetti relativi ai *Diritti Umani*, della *Salute e Sicurezza del Lavoro*, dell’*Ambiente* e della lotta alla *Corruzione*.

La presente **Politica**, in linea con le altre *Politiche Aziendali* emesse in relazione al *Sistema di Gestione Integrato* adottato dalla nostra Organizzazione, è rivolta a tutti i dipendenti/collaboratori della **EDIL ALTA S.r.l.** e condivisa con i propri *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.

A tale scopo, la **EDIL ALTA S.r.l.**, intende assicurare la **Parità di Genere** attraverso la definizione di un *piano di azione* per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso



la predisposizione di specifici KPI nelle singole aree indicate dalla prassi di riferimento di cui renderà conto nei documenti del *Sistema di Gestione Integrato*, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate e che risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'Organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il *Sistema di Gestione* produce.

EDIL ALTA S.r.l., per ciascuna fase del Ciclo di Vita delle Risorse Umane, ha stabilito delle *Politiche Aziendali* specifiche, al fine di riportare attenzione alla *Parità di Genere* in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'Organizzazione.

Processo di Selezione e Assunzione (Recruitment)

Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un piano di inserimento delle risorse coerente con il budget annuale, la definizione dei profili oggetto di ricerca, l'effettuazione di una pluralità di colloqui da parte sia della funzione risorse umane che da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte dall'assunzione e, per i ruoli più specifici, anche da parte dell'Amministratore Unico.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito.

EDIL ALTA S.r.l., nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la selezione considera che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata 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, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- la selezione considera che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

In nessun caso le assunzioni possono costituire occasioni di possibili scambi di favori con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione. È vietato assumere ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari con **EDIL ALTA S.r.l.** intrattenute nei due anni precedenti.

EDIL ALTA S.r.l., prevede quindi che ogni decisione in materia di assunzioni coinvolga più attori e sia effettuata congiuntamente dalla funzione risorse umane di riferimento e dai responsabili degli uffici interessati all'assunzione stessa. Inoltre, la Società assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter ricevano un'adeguata formazione sulla *Parità di Genere e Bias* (pregiudizi) cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

Gestione della Carriera

EDIL ALTA S.r.l. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal *genere*. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del *genere* meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di *genere* nelle posizioni manageriali. **EDIL ALTA S.r.l.** si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

Equità Salariale

La politica di remunerazione della **EDIL ALTA S.r.l.** 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 sia dalle *Politiche Aziendali* che dai *Codici Etici* adottati. **EDIL ALTA S.r.l.** si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti/collaboratori, indipendentemente dal *genere*.

Genitorialità, Cura

EDIL ALTA S.r.l. 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. **EDIL ALTA S.r.l.** sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- 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.

Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

EDIL ALTA S.r.l. si impegna a 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 adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- l'organizzazione 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.

Inoltre, supporta 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 **EDIL ALTA S.r.l.** durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Attività di Prevenzione di ogni Forma di Abuso Fisico, Verbale, Digitale (Molestia) sui Luoghi di Lavoro.

EDIL ALTA S.r.l. ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero e si impegna 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.

EDIL ALTA S.r.l. attua la suddetta prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- che l'organizzazione pianifichi 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;

- che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Monitoraggio e Misurazione KPI

EDIL ALTA S.r.l. adotta un sistema di monitoraggio, attraverso la sistematica raccolta di dati, per garantire che la *Parità di Genere* sia gestita in maniera adeguata. Il *Sistema* prevede specifici indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Dati che vengono aggiornati annualmente dal **Comitato Guida** per la *Parità di Genere* e condivisi con la Direzione aziendale.

La presente **Politica** è stata predisposta e approvata dall'Amministratore Unico della **EDIL ALTA S.r.l.**, in coordinamento con il **Comitato Guida** che è responsabile del monitoraggio e dell'attuazione efficace della stessa ed entra in vigore dalla data di approvazione del presente documento e sarà oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente e può 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 nonché dei suggerimenti provenienti dal personale delle Funzioni/Unità aziendali della Società.

Ogni variazione o integrazione è approvata dall'AU della **EDIL ALTA S.r.l.** e successivamente comunicata a tutti i Destinatari.

Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata deve essere segnalata immediatamente al **Comitato Guida** (all'indirizzo comitato.guida@edilalta.it).

EDIL ALTA S.r.l. ha predisposto un modulo standard per la segnalazione al **Comitato Guida**, in qualità di responsabile del monitoraggio dell'attuazione efficace della presente **Politica**, ed ha attivato i seguenti canali di comunicazione:



A MANO: attraverso un modulo standard di segnalazione al **Comitato Guida** e un Modulo standard di segnalazioni da recapitare al **Comitato Guida** personalmente o tramite diretto responsabile.



PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo della **EDIL ALTA S.r.l.** – Via del Cardoncello, 22, 70022 Altamura (BA) all'attenzione del **Comitato Guida**. A garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in una busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario della stessa.



COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), i componenti del **Comitato Guida** hanno il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del Dipendente/Collaboratore da cui riceve la comunicazione.



E-MAIL: tramite l'indirizzo (comitato.guida@edilalta.it), letta esclusivamente dal Comitato Guida.



E-MAIL: tramite l'indirizzo Organismo di Vigilanza-OdV (odvedilalta@gmail.com), letta esclusivamente dall'OdV.

Inoltre, al fine di consentire ai soggetti destinatari del presente documento di assolvere al proprio onere di segnalazione, **EDIL ALTA S.r.l.** ha predisposto, in ottemperanza alle disposizioni cui al D.Lgs. 24/2023, attuativo della direttiva UE 2019/1937 – un canale di segnalazione interno, attraverso il quale, i soggetti destinatari, possono effettuare le segnalazioni, disponibile sul sito web della Società:



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev. 0
24/01/2024



PROCEDURA INFORMATICA DEDICATA: accesso tramite Link <https://edilalta.trusty.report>

Il presente canale è gestito dal Gestore delle Segnalazioni, persona fisica interna, al quale **EDIL ALTA S.r.l.** affida la responsabilità di gestire le segnalazioni pervenute attraverso tale Canale (Designato al Trattamento Dati). Il Gestore della Segnalazione, deciderà di coinvolgere il **Comitato Guida**, di volta in volta sulla base del contenuto delle segnalazioni.

EDIL ALTA S.r.l. si impegna alla promozione e divulgazione della presente **Politica** per la **Parità di Genere** a tutto il personale dipendente e collaboratori, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità.

Entro il 2025 **EDIL ALTA S.r.l.** si pone come obiettivo di raddoppiare le ore di formazione medie per ciascun dipendente e formare il 75% del personale su tematiche relative alla parità di genere.

Il documento sarà reso disponibile anche a tutti i Portatori *di Interessi* (Stakeholder) sul sito internet aziendale della **EDIL ALTA S.r.l.** affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori che la **EDIL ALTA S.r.l.** riconosce e rispetta.

Luogo e Data: **Altamura (BA), 24/01/2024**

L'Amministratore Unico
(Angelantonio Disabato)

EDIL ALTA S.r.l.
Amministratore Unico
Geom. Disabato Angelantonio