

	<b>POLITICA PARITA' DI GENERE</b> REINOVA S.p.A.	
	Data: 30-03-2024	Pag. 1/4

La presente Politica per la Parità di Genere si combina con il Sistema di Gestione Integrato, definendo i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile.

REINOVA S.p.A. intende perseguire il soddisfacimento delle attese e dei bisogni dei propri stakeholders attraverso una strategia di Gestione della parità di genere che soddisfi i requisiti della normativa UNI Pdr 125:2022.

Il coordinamento e la pianificazione del Sistema Gestione Parità di Genere sono svolti dal Comitato Guida attraverso l'attuazione sistematica delle attività organizzative e tecniche che si applicano a tutte le aree Aziendali, le quali sono direttamente responsabili dell'applicazione.

Le attività pianificate, programmate e rese operative devono essere finalizzate al Continuo Miglioramento del Sistema Gestione Parità di Genere, favorendo l'empowerment femminile.

REINOVA S.p.A. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, e pertanto si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita del percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzando le diversità;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Obiettivi della nostra organizzazione, dettagliati nel “Piano Strategico” anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/Pdr 125:2022, sono:

**1. *Formazione generale e specifica sui principi e sui temi della UNI Pdr 125:2022:***

l’Azienda riconosce il valore dell’apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie persone in azienda, ponendo particolare attenzione alle tematiche di Parità di Genere e sui requisiti specifici della normativa UNI/PdR 125:2022. In particolar modo l’azienda si impegna ad erogare corsi di formazione a tutti i livelli, inclusi quelli manageriali, contro i pregiudizi e gli stereotipi di genere, oltre che predisporre corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità adottate dall’azienda per garantire l’efficacia della parità di genere.

**2. *Selezione ed assunzione secondo processi che prevengano la disparità della parità di genere:***

Obiettivo di REINOVA è assicurarsi che i processi di selezione e assunzione siano equi e inclusivi, eliminando qualsiasi forma di discriminazione di genere, e promuovendo una rappresentanza equilibrata, ove possibile, di genere.

Pertanto l’Azienda si impegna:

- nella stesura di Job Description neutre, creando dunque dei ruoli che siano indefiniti rispetto al genere;
- garantire, per chi si occupa di selezione, una formazione specifica per riconoscere e combattere i bias inconsci che potrebbero influenzare le decisioni di assunzione;
- implementare un sistema di monitoraggio che registri e analizzi i dati relativi alla rappresentanza di genere nei vari passaggi del processo di selezione, dal numero di candidature ricevute, ai candidati intervistati, fino alle assunzioni finali.

**3. *Gestione della carriera e delle opportunità di crescita conformi alle necessità aziendali ma finalizzati ad assicurare le pari opportunità:***

Promuovere uno sviluppo professionale equo e trasparente, garantendo che tutti i dipendenti abbiano accesso a opportunità di crescita e avanzamento di carriera indipendentemente dal genere. Per questo sviluppa Piani di Crescita di carriera personalizzati che tengano conto delle capacità e delle esigenze personali dei dipendenti, offrendo uguali opportunità di crescita e sviluppo.

**4. *Equità salariale:***

REINOVA si impegna ad eliminare il divario salariale di genere, assicurando che uomini e donne ricevano una retribuzione equa per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore. Per questo sono previsti audit periodici per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non dichiarate. Inoltre i dipendenti sono periodicamente informati relativamente alle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus e programmi di welfare.

**5. Tutela della Genitorialità e Cura:**

L'Organizzazione supporta i dipendenti che sono genitori o che hanno responsabilità di cura promuovendo una cultura aziendale che rispetti e valorizzi il ruolo della genitorialità.

Per questo promuove i congedi parentali, incoraggio lo smart working e implementa servizi di cura aziendali per aiutare i dipendenti e gestire le responsabilità familiari.

**6. Conciliazione dei tempi vita lavoro (work-life balance):**

Per garantire questo obiettivo, fornendo dunque un equilibrio tra vita professionale e personale, REINOVA offre una flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne. Lo stesso smart working, nei ruoli possibili, è altamente incoraggiato.

**7. Attività di Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale(molestia) sui luoghi di lavoro:**

Per prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale o. digitale, sui luoghi di lavoro, l'Azienda si è dotata di un sistema di segnalazioni sia anonime che personali che consentano al dipendente di poter liberamente segnalare episodi che vanno contro i principi della normativa UNI Pdr 125. Inoltre la valutazione del rischio in tema di genere è stata approfondita sul DVR aziendale.

Il raggiungimento di questi obiettivi deve essere prioritario per tutta l'azienda ed è diretta responsabilità del **Comitato Guida** verificarne la realizzazione, così come la verifica periodica dell'adeguatezza del Sistema adottato.

Pertanto, la Direzione di REINOVA S.p.A. conferisce ai Responsabili aziendali l'autorità per l'applicazione del Sistema di Parità di Genere, per quanto di competenza di ciascuno, e la responsabilità di relazionare alla Direzione in merito all'andamento del Sistema nell'area di propria pertinenza ed alle azioni di miglioramento intraprese o che ci si propone di intraprendere.

Infine, la Direzione si impegna a diffondere la presente "Politica di Parità di genere" sia a tutto il personale di REINOVA sia alle Parti interessate esterne all'Azienda, mediante idonei strumenti di comunicazione.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione della Parità di Genere, e nelle Policy ad esso collegate, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente politica.

COMITATO GUIDA

**AD:** Giuseppe E. Corcione

**HRM:** Annalaura Parrotta

**HRR:** Annamaria Ferrara