

Politica per la Parità di Genere, Inclusione e Gestione delle Risorse Umane

Trentino Acque si impegna fermamente a promuovere la parità di genere, l'inclusione e il rispetto sul luogo di lavoro, riconoscendo che questi valori sono fondamentali per la creazione di un ambiente lavorativo equo, sostenibile e produttivo. L'adozione di una politica aziendale orientata alla parità di genere riflette il nostro impegno a garantire che tutti/e i/le dipendenti, indipendentemente dal genere, abbiano pari opportunità di sviluppo e di realizzazione personale.

L'importanza della parità di genere risiede nel fatto che essa favorisce un ambiente lavorativo più inclusivo e diversificato, che valorizza le differenze individuali e promuove l'inclusione e la creatività. Quando uomini e donne hanno accesso alle stesse opportunità di formazione, carriera e sviluppo, l'azienda beneficia di un più ampio orizzonte di prospettive e competenze, che possono contribuire a migliorare la performance aziendale e a stimolare la crescita e l'innovazione.

La promozione della parità di genere è un imperativo etico e sociale, che riflette i valori di equità, giustizia e rispetto dei diritti umani. Tutti/e i/le dipendenti devono poter lavorare in un ambiente libero da discriminazioni e pregiudizi, dove le opportunità di crescita e di successo sono accessibili a tutti, indipendentemente dal sesso.

Nella comunicazione del 02/02/2024, il responsabile dell'ufficio personale ha sottolineato con chiarezza la volontà dell'azienda e del gruppo di combattere tutte le forme di discriminazione di genere all'interno dell'organizzazione, in particolare nei processi di assunzione e nella crescita professionale sul luogo di lavoro. Questo impegno si traduce in una serie di azioni concrete volte a promuovere l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione all'interno dell'azienda.

Parte integrante di questa politica è la definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane che favoriscono l'inclusione e la parità di genere, con procedure di selezione e di onboarding neutre che assicurino un trattamento equo e imparziale a tutti i candidati, indipendentemente dal genere, condizioni contrattuali vengono in modo imparziale rispetto al genere, garantendo pari opportunità per tutti i dipendenti. Le valutazioni delle prestazioni vengono condotte in modo obiettivo, senza discriminazioni, per garantire un'equa valutazione del contributo di ciascun/a dipendente al successo dell'azienda.

In linea con questi principi, l'azienda promuove politiche di mobilità interna e di successione coerenti con i principi di inclusione e rispetto della parità di genere. Le opportunità di avanzamento di carriera sono aperte a tutti/e i/le dipendenti, indipendentemente dal genere, e vengono valutate in base alle competenze e al merito. In questo modo, si assicura che tutte le posizioni siano occupate dai/dalle candidati/e più qualificati/e, senza discriminazioni di genere.

L'azienda si impegna a garantire un monitoraggio costante e una valutazione sistematica dei Key Performance Indicators (KPI) relativi alla parità di genere, al fine di valutare l'efficacia del piano strategico e prendere azioni correttive tempestive in caso di deviazioni come segue:

- L'azienda identifica e raccoglie una serie di KPI generali e specifici relativi alla parità di genere, come definito nel Piano d'Azione. I KPI possono includere, ma non sono limitati a, tassi di assunzione e promozione per genere, disparità retributive, partecipazione a programmi di sviluppo professionale per genere, e indici di soddisfazione e coinvolgimento dei dipendenti in relazione alla parità di genere.
- I dati raccolti vengono analizzati periodicamente per valutare l'andamento e il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel Piano d'Azione. L'analisi include una valutazione approfondita dei trend e delle tendenze emergenti, nonché un confronto con gli obiettivi e le metriche prestabilite.

- L'azienda valuta regolarmente l'andamento dei KPI in base alla frequenza definita nel Piano d'Azione. La valutazione dell'andamento è finalizzata a identificare eventuali deviazioni rispetto agli obiettivi stabiliti e a comprendere le cause sottostanti di tali deviazioni.
- In caso di deviazioni rispetto agli obiettivi stabiliti, l'azienda attua azioni correttive tempestive per affrontare le cause sottostanti e migliorare le prestazioni in materia di parità di genere. Le azioni correttive possono includere l'aggiornamento delle politiche e delle pratiche aziendali, l'attuazione di programmi di formazione aggiuntivi, l'adozione di misure correttive per raddrizzare le disparità retributive, e la revisione dei processi di selezione e promozione per garantire l'equità di trattamento.
- L'azienda si impegna a un monitoraggio continuo dei KPI e delle azioni correttive intraprese, al fine di valutare l'efficacia delle misure adottate e apportare eventuali aggiustamenti o miglioramenti in base ai risultati ottenuti.

Il monitoraggio e la valutazione dei KPI per la parità di genere sono fondamentali per garantire il successo e il progresso nel raggiungimento degli obiettivi aziendali in materia di equità di genere. L'azienda si impegna a una gestione rigorosa e responsabile dei dati e delle informazioni relative ai KPI, al fine di guidare decisioni informate e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutti i dipendenti.

Parallelamente, l'azienda ha istituito referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare attenzione alla prevenzione e alla gestione di episodi di molestie o mobbing. I/le dipendenti possono rivolgersi a questi referenti per segnalare qualsiasi forma di comportamento inappropriato o discriminatorio sul luogo di lavoro, e si garantisce che tutte le segnalazioni saranno trattate in modo confidenziale e riservato.

È prevista una politica di Tolleranza Zero per tutti gli episodi di molestie, abusi e mobbing.

Trentino Acque intende perseguire la parità di genere non solo in quanto moralmente ed eticamente corretto, ma anche per i benefici tangibili che la diversità di genere porta, tra cui un miglioramento della soddisfazione e dell'impegno dei dipendenti e una maggiore attrattività per i talenti più qualificati.

Ci aspettiamo che l'adozione di una politica aziendale orientata alla parità di genere produca risultati concreti, tra cui un aumento della rappresentanza femminile nei ruoli decisionali e di leadership, un miglioramento della cultura aziendale e delle relazioni interne e una maggiore competitività sul mercato, nonché la creazione un ambiente lavorativo più inclusivo, rispettoso e gratificante per tutti i dipendenti, migliorando il benessere e la produttività complessiva dell'organizzazione.

Trentino Acque confida nel massimo impegno di tutto il personale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e nell'applicazione di quanto prescritto nel *Piano Strategico per la Parità di Genere* e nei documenti ad esso connessi.

Gli **obiettivi** quantitativi saranno ridefiniti annualmente dalla direzione e diffusi a tutto il personale dipendente.

All'Alta Direzione è delegata la responsabilità e l'autorità per l'attuazione della politica.

Data 08/03/2024

Il Datore di Lavoro
