

Politica di parità di genere

CADF La Fabbrica dell'Acqua riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'organizzazione.

All'interno del Codice Etico, l'Azienda racconta la propria attenzione verso una gestione e crescita equa del potenziale intellettuale delle proprie risorse umane, in linea con i criteri di merito e i risultati conseguiti, garantendo parità di trattamento e ripudiando qualsiasi forma di discriminazione. In quest'ottica, la selezione del personale è effettuata sulla base delle professionalità e delle competenze nel rispetto delle esigenze aziendali, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali - età, genere, orientamento sessuale, disabilità, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose - secondo il principio di imparzialità.

In linea con questi principi, CADF aderisce e sostiene la "Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro", una dichiarazione di intenti che viene sottoscritta volontariamente da imprese di diverse dimensioni. L'obiettivo di tale iniziativa è la promozione e la diffusione di una cultura aziendale e di politiche di risorse umane che siano inclusive e libere da discriminazioni e pregiudizi, così da valorizzare gli individui nel rispetto della loro diversità. La Carta si fa promotrice di principi destinati a favorire la creazione di un ambiente lavorativo che rifletta i valori dell'inclusione e del pluralismo, che riconosca pari opportunità a tutte le persone e che valorizzi le competenze individuali. CADF si rispecchia in tali valori e perciò si impegna a favorire la coesione sociale e l'equità, sostenendo, allo stesso modo, il percorso di crescita sostenibile dell'Azienda.

Per raggiungere tale obiettivo la Direzione ha definito una Politica aziendale per la parità di genere che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

Per la sua attuazione CADF ha deciso di abbracciare la prassi UNI/PdR 125:2022 istituendo innanzitutto un Comitato Guida, sviluppatore del Piano Strategico, documento nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da seguire, stabilisce le risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio ed 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 (vedi punto 5 della prassi UNI/PdR 125:2022), che costituiranno una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di CADF, condivisa con tutti i suoi principali *stakeholder* e comunicata a 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.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. RECLUTAMENTO ATTRATTIVO

CADF 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 pur nel rispetto delle norme che regolano le modalità di assunzione nelle società a controllo pubblico. Allo stesso tempo, CADF si impegna a sottolineare l'importanza delle esperienze, delle capacità e delle competenze quali caratteristiche che conducono

Politica di parità di genere

alla scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali esperti esterni e dirigenti interni, possiedano un'adeguata formazione sulla parità di genere e *bias* cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del *feedback* inteso come miglioramento continuo.

3. FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

CADF si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sul *business* che hanno tali tematiche. Essenziale per affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità.

CADF si impegna, inoltre, a promuovere progetti riferiti alle competenze professionali come strumento per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti. Assicura che nei processi di sviluppo del personale e nella programmazione dei piani di successione avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. CADF 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.

4. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

CADF si impegna a 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*, telelavoro) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. 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 l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Infine, CADF 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.

5. CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CADF si impegna a dotarsi di un processo chiaro e condiviso di "accompagnamento del personale al momento della cessazione di lavoro" per raccogliere *feedback* qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.

A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

Politica di parità di genere

6. EVENTI

CADF si impegna a promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

La presente Politica, definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate, viene revisionata o confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Codigoro, 19 aprile 2023

Il Presidente
Maira Passarella

Il Direttore Generale
Silvio Stricchi
