



acquedotto  
pugliese

l'acqua, bene comune

## Politica per la Parità di Genere – PdR125

		<i>F.to</i> <i>S. Andrisani a.i.</i>	<i>F.to</i> <i>S. Andrisani</i>	<i>F.to</i> <i>P. G. Savino</i>  <i>R. Candela</i>  <i>L. Rizzo</i>	<i>F.to</i> <i>R. Falcone</i>  <i>F. Portincasa</i>  <i>P. Scrimieri</i>
<b>0</b>	<b>07/06/23</b>				
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Redazione SISRU</b>	<b>Verifica OSGRU</b>	<b>Approvazione LEGLE DICAM SATAM</b>	<b>Autorizzazione COMITATO GUIDA PdR125</b>

NOTA: Il documento firmato è presente nell'archivio di sistema di OSGRU



## Politica per la Parità di Genere – PdR125

Acquedotto Pugliese crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere (tutti i generi).

Con la politica della Parità di Genere di Acquedotto Pugliese, i Vertici e il Comitato guida sulla Parità di Genere, offrono linee guida organizzative a cui tutte le Direzioni devono attenersi nella gestione dei processi.

Nello specifico:

- **RECRUITMENT:** La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di concepire nuove idee, soluzioni e performance positive. Questa composizione delle risorse umane non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un motore di crescita aziendale. Acquedotto Pugliese vuole, dunque, consolidare politiche, procedure e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager, ricevano un'adeguata formazione finalizzata ad assicurare alla parità di genere e a contrastare gli stereotipi che possono influenzare negativamente i processi di selezione.
- **COMPENSATION & CAREER e PERFORMANCE EVALUATION:** La politica di remunerazione di Acquedotto Pugliese contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono legati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. Acquedotto Pugliese garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali. L'azienda desidera lavorare alla creazione di una leadership equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.
- **FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE:** Acquedotto Pugliese si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle performance e di sviluppo delle competenze.
- **WELFARE AZIENDALE:** Acquedotto Pugliese si impegna a strutturare un piano di welfare aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di pari opportunità.  
In particolare per:
  - consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;
  - consolidare e mantenere politiche di work life balance e di lavoro flessibile;
  - favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);



### **Politica per la Parità di Genere – PdR125**

- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
- **ACADEMY & EVENTS:**
  - garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
  - 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.
  - diventare un modello promuovendo il sistema di gestione della UNI PdR125:2022 per tutto il territorio pugliese.

La presente policy è rivolta a tutti e tutte/i le/i dipendenti di Acquedotto Pugliese e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, consulenti, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

Acquedotto Pugliese con cadenza annuale revisiona la presente policy.