Politica per la Parità di Genere – PdR125

1	**13/11/26**	*F.to* *S. Andrisani a.i.*	*F.to* *S. Andrisani*	*F.to* *P. G. Savino* *R. Candela* *L. Rizzo* *P. Scrimieri* *E. Gagliese* *C. Antola*	*F.to* *R. Venneri*
Rev.	**Data**	**Redazione SISRU**	**Verifica OSGRU**	**Approvazione LEGLE DICAM DIRSA COMITATO GUIDA PdR125**	**Autorizzazione PREDG**

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

Acquedotto Pugliese S.p.A. società pubblica in house • Via Cognetti, 36 - 70121 Bari - Cap. soc. € 41.385.573,60
C.F. e P.I. 00347000721 - REA C.C.I.A.A. di Bari n. 414092 • acquedotto.pugliese@pec.aqp.it - www.aqp.it

Acquedotto Pugliese S.p.A. riconosce il valore della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità quali elementi strategici per la crescita dell'organizzazione, il benessere delle persone e la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

L'Azienda promuove una cultura fondata sul rispetto della dignità della persona, sull'equità, sulla valorizzazione delle differenze, sulla meritocrazia, sulla non discriminazione e sulla piena inclusione di tutte le persone, indipendentemente da genere, età, origine, orientamento culturale, condizioni personali o altre caratteristiche individuali.

Attraverso il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, Acquedotto Pugliese si impegna a consolidare un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e orientato alla valorizzazione del merito, garantendo condizioni di equità nelle opportunità di accesso, sviluppo professionale, crescita di carriera, formazione e trattamento economico.

La presente Politica recepisce i principi contenuti nella normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, non discriminazione, parità retributiva e trasparenza salariale, con particolare riferimento alla Direttiva (UE) 2023/970 e al Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, che ne ha dato attuazione nell'ordinamento italiano.

Il Top Management di Acquedotto Pugliese e il Comitato guida per la Parità di Genere svolgono un ruolo attivo nella promozione della cultura della parità di genere, assicurando le risorse necessarie per il mantenimento e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

I Vertici aziendali e il Comitato Guida per la Parità di Genere definiscono, monitorano e promuovono gli indirizzi strategici finalizzati alla diffusione e all'attuazione dei principi della presente Politica all'interno di tutti i processi aziendali. Il Comitato Guida assicura il proprio supporto per la redazione del Piano strategico e nel monitoraggio degli obiettivi, l'analisi degli indicatori e l'attuazione delle azioni di miglioramento previste dal Piano Strategico per la Parità di Genere.

Recruitment e selezione

Acquedotto Pugliese promuove processi di selezione fondati su criteri oggettivi, trasparenti, inclusivi e non discriminatori, valorizzando competenze, esperienze, attitudini e potenziale delle persone candidate.
L'Azienda si impegna a:

- garantire pari opportunità di accesso al lavoro;
- adottare modalità di selezione improntate alla neutralità rispetto al genere;
- prevenire stereotipi e bias inconsapevoli nelle attività di ricerca e selezione del personale;
- favorire, ove possibile, l'equilibrio di genere nelle candidature e nei processi di selezione;
- assicurare trasparenza nelle informazioni fornite durante il processo di selezione, nel rispetto della normativa vigente;
- garantire che le informazioni relative alla retribuzione iniziale e alle condizioni economiche siano comunicate nel rispetto dei principi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile.

Compensation, Career e Performance Evaluation

Acquedotto Pugliese riconosce il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore quale elemento fondamentale della propria cultura organizzativa.

La politica retributiva e i processi di sviluppo professionale sono basati su criteri oggettivi, trasparenti, documentabili e neutrali rispetto al genere.

L'Azienda si impegna a:

- garantire equità nei processi di determinazione della retribuzione;
- assicurare che gli interventi retributivi siano basati sulle competenze possedute, sulle responsabilità assegnate, sulle performance conseguite e sul valore della posizione ricoperta;
- adottare criteri trasparenti nei processi di crescita professionale, mobilità, promozione e sviluppo di carriera;
- monitorare periodicamente gli indicatori relativi all'equità retributiva e alla parità di genere;
- individuare e rimuovere eventuali differenze retributive non giustificate da fattori oggettivi;
- garantire la disponibilità delle informazioni previste dalla normativa in materia di trasparenza retributiva, nel rispetto della tutela dei dati personali e della riservatezza.

L'Azienda assicura inoltre la piena tutela delle persone che usufruiscono di istituti legati alla maternità, alla paternità, ai congedi parentali e agli altri strumenti di conciliazione vita-lavoro, evitando qualsiasi forma di penalizzazione diretta o indiretta.

Acquedotto Pugliese promuove inoltre una leadership equilibrata e inclusiva, valorizzando il contributo di tutti i generi nei processi decisionali e nei percorsi di crescita professionale.

Formazione, sviluppo professionale e AQP Water Academy

Acquedotto Pugliese considera la formazione uno strumento fondamentale per la crescita delle persone, la valorizzazione delle competenze e la diffusione di una cultura organizzativa inclusiva.

Attraverso AQP Water Academy, l'Azienda promuove percorsi formativi finalizzati allo sviluppo professionale e manageriale delle persone, assicurando pari opportunità di accesso alla formazione e alla crescita professionale.

In particolare, Acquedotto Pugliese si impegna a:

- favorire lo sviluppo delle competenze senza discriminazioni di genere;
- promuovere percorsi di leadership inclusiva;
- sostenere la crescita professionale e manageriale delle donne;
- garantire pari opportunità di accesso ai percorsi formativi e di sviluppo;
- sensibilizzare il personale sui temi della parità di genere, del rispetto delle differenze e dell'inclusione;
- favorire il confronto generazionale;
- contrastare stereotipi e pregiudizi attraverso attività formative dedicate;
- monitorare la partecipazione ai percorsi formativi e le relative opportunità di sviluppo.

Welfare aziendale, genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Acquedotto Pugliese promuove politiche e strumenti finalizzati al benessere delle persone e alla conciliazione tra vita privata e vita professionale.

L'Azienda si impegna a:

- favorire la genitorialità e la condivisione delle responsabilità familiari;
- valorizzare il ruolo della maternità e della paternità quali elementi fondamentali della vita personale e professionale;
- promuovere strumenti di flessibilità organizzativa e modalità di lavoro compatibili con le esigenze personali e familiari;
- sostenere il rientro al lavoro dopo periodi di assenza legati a maternità, paternità, malattia o altre esigenze di cura, supportando le persone nel conciliare i ruoli professionali con i ruoli genitoriali e di caregiver;
- valorizzare gli strumenti di welfare aziendale presenti in Azienda;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione collegata alla fruizione di congedi, permessi o strumenti di conciliazione;
- monitorare l'efficacia delle iniziative di welfare e conciliazione vita-lavoro.

Prevenzione di molestie, discriminazioni e comportamenti non rispettosi

Acquedotto Pugliese adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, molestia sessuale, abuso fisico, verbale, psicologico o digitale.

L'Azienda si impegna a:

- garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo;
- promuovere comportamenti improntati al rispetto reciproco;
- sensibilizzare e formare il personale sui temi della prevenzione delle molestie e delle discriminazioni;
- mettere a disposizione canali di segnalazione riservati e strumenti di tutela adeguati;
- garantire la protezione delle persone che effettuano segnalazioni in buona fede;
- assicurare la gestione imparziale e riservata delle segnalazioni ricevute.

Comunicazione, eventi e stakeholder

Acquedotto Pugliese promuove una comunicazione interna ed esterna coerente con i principi della parità di genere, dell'inclusione e del rispetto delle differenze.

L'Azienda si impegna a:

- utilizzare un linguaggio rispettoso, inclusivo e non discriminatorio;
- promuovere iniziative di sensibilizzazione sui temi della parità di genere, della diversità e dell'inclusione;
- favorire, ove possibile, una rappresentanza equilibrata dei generi tra partecipanti e panel di relatori nell'ambito di eventi, attività formative, convegni e iniziative di comunicazione;
- valorizzare le buone pratiche aziendali in materia di pari opportunità;
- diffondere presso i propri stakeholder i principi e gli obiettivi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;

- contribuire alla diffusione della cultura della parità di genere sul territorio e nelle comunità di riferimento.

Monitoraggio, trasparenza e miglioramento continuo

Acquedotto Pugliese monitora costantemente l'efficacia del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere attraverso indicatori, obiettivi, audit interni, riesami periodici e attività di monitoraggio previste dalla UNI/PdR 125:2022.

L'Azienda definisce specifici obiettivi di miglioramento e ne verifica periodicamente il raggiungimento attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere e i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

In coerenza con i principi di trasparenza, accountability e miglioramento continuo, Acquedotto Pugliese redige annualmente il Bilancio di Genere quale strumento di rendicontazione volto a rappresentare l'evoluzione degli indicatori relativi alla parità di genere, alle pari opportunità, alla composizione della popolazione aziendale, ai percorsi di crescita professionale, alla conciliazione vita-lavoro e agli aspetti connessi all'equità retributiva.

Il Bilancio di Genere costituisce uno strumento di monitoraggio e valutazione delle azioni intraprese e supporta la definizione e l'aggiornamento delle iniziative di miglioramento previste dal Piano Strategico per la Parità di Genere.

La presente Politica è comunicata a tutto il personale, resa disponibile agli stakeholder interni ed esterni e sottoposta a riesame periodico almeno annuale o in occasione di modifiche normative, organizzative o strategiche rilevanti.

Acquedotto Pugliese conferma il proprio impegno a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, nel quale ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale e contribuire alla crescita sostenibile dell'Azienda e del territorio.