

	POLITICA PARITA' DI GENERE	MOD PPG
		REV.: 00
		DATA: 01-09-2024
		PAGINA 1 DI 6

Policy di Parità di Genere



In ci impegniamo a guadagnare e mantenere la fiducia dei nostri clienti, investitori, partner e della nostra comunità in tutto il mondo.

Il nostro codice di condotta ci aiuta a ottenere questa fiducia: agiamo onestamente, siamo trasparenti e ci impegniamo a rispettare i più elevati standard etici ogni giorno in tutto ciò che facciamo.

Ci sforziamo al massimo per creare un ambiente di lavoro in cui siamo orgogliosi di lavorare.

Appreziamo la diversità e l'inclusione. Anche se parliamo molte lingue e rappresentiamo molte culture, siamo uniti nella nostra volontà di offrire molte opportunità diverse in merito alla salute delle donne.

Trattiamo tutte le persone con cui interagiamo in modo etico e dignitoso. Ci impegniamo nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree:

- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.



ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adottare di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- integrare il principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento, qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive allineato ai principi di libero mercato;

	POLITICA PARITA' DI GENERE	MOD PPG
		REV.: 00
		DATA: 01-09-2024
		PAGINA 2 DI 6

- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;



- estendere l'impegno di  verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder



l'impegno di  in materia di Parità di Genere;

- rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- attenzione particolare dell'Alta Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

La Direzione

	POLITICA PARITA' DI GENERE	MOD PPG
		REV.: 00
		DATA: 01-09-2024
		PAGINA 3 DI 6



In _____, riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato e inclusivo alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita



professionale a tutte le persone presenti in azienda. Creare una cultura di parità di genere in _____ è alla base della strategia sulle persone per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La policy è rivolta a tutti i dipendenti dell'azienda e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, 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.



In particolare, _____ persegue:

1. Processo di Selezione e Assunzione



_____ 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. Allo stesso tempo, _____ si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella 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, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

	POLITICA PARITA' DI GENERE	MOD PPG
		REV.: 00
		DATA: 01-09-2024
		PAGINA 4 DI 6

2. Sistema annuale di valutazione della 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, sviluppo professionale e comunicazione



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. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli stereotipi di



genere, alla capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership, sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera



promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i



principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. si impegna affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni.

	POLITICA PARITA' DI GENERE	MOD PPG
		REV.: 00
		DATA: 01-09-2024
		PAGINA 5 DI 6

5. Definizione politiche retributive



La politica di remunerazione di  contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro: conciliazione vita-lavoro, tutela genitorialità, prevenzione molestie sul lavoro.



 si impegna ad adottare modalità di lavoro che favoriscano l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, compatibilmente con le esigenze specifiche richieste per ciascun ruolo.

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.



 ritiene la genitorialità e il caregiver due fattori distintivi della società. Pertanto, compatibilmente con le esigenze di business, attiva modalità gestionali per tutelare la maternità/paternità e l'assistenza attraverso il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità e dell'assistenza come momenti di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e l'assistenza.



Infine, si impegna a prevenire le molestie 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.



7. Rappresentatività di in eventi.



si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico per sottolineare la propria immagine di



equa/ employer e dichiarare in modo trasparente la volontà di di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment di genere.

8. Modalità di segnalazione

RIVA DI UGENTO SPAconsente alle persone di segnalare eventuali eventi di criticità per la parità di genere/diversità e inclusione grazie ai referenti del Comitato Guida di Parità di Genere e/o in modo anonimo attraverso l'email: fabiomricci@rivadiugento.it oppure tramite il sito di: <https://www.rivadiugento.it/it/>

9. Conformità e certificazione alla UNI PdR 125:22



si è dotata di un sistema di gestione della parità di genere e di inclusione secondo la UNI/PdR 125:22 al fine di ottenere la certificazione entro l'anno 2024.

Tale politica viene diffusa e compresa dal personale e rivista periodicamente, in occasione dei riesami della direzione ed è esplicitata nel Piano Strategico di Genere.

Comitato Guida

FIRMA

[Handwritten signatures of the Comitato Guida members]

Amministratore

FIRMA

RIVA DI UGENTO S.p.A.
Viale B. Buozi, 109 - 00197 Roma
C.F. 01262570581
P.IVA 00979241007