



# POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

## STORIA DELLE MODIFICHE

Ver.	Redazione	Descrizione	Verificato	Approvato	Data
1.0	Resp. Sistemi di Gestione (Guido Marzilli) + Consulente Esterno (Almerico Fedele)	Prima Emissione del documento	Comitato Guida per la Parità di Genere (Resp. Alessio Cuomo De Gennaro)	Legale Rappresentante (Aldo Sciamanna)	11/09/2023
2.0	Resp. Sistemi di Gestione (Guido Marzilli) + Consulente Esterno (Almerico Fedele)	Revisione a valle initial audit PDR 125 e integrazione della politica D&I	Comitato Guida per la Parità di Genere (Resp. Alessio Cuomo De Gennaro)	Legale Rappresentante (Aldo Sciamanna)	22/11/2023

## SOMMARIO

1. POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE .....	4
2. POLITICA PER LA DIVERSITA' E INCLUSIONE .....	7
1.1 OBIETTIVO DELLA POLICY .....	7
1.2 LE QUATTRO DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ .....	8
1.3 DESTINATARI .....	9
3. ADOZIONE E DIFFUSIONE .....	11

# 1. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

SIAED ha deciso di adottare la presente Politica per la parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

A tale scopo ha deciso di definire un piano di azione per la sua attuazione, 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 di cui renderà conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate.

SIAED ha deciso di riferirsi ai KPI di cui al 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 di parità di genere aziendale, è:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La presente politica di parità è resa disponibile sul sito di SIAED.

In SIAED riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Creare una cultura di parità di genere in SIAED è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di SIAED 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.

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. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)**

SIAED 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, SIAED 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, quali recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

### **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. Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione HR si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere. SIAED si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.

### **3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione**

SIAED si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. 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 unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, SIAED si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

### **4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera**

SIAED promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. SIAED 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.

## 5. Definizione politiche retributiva di breve (MBO) e medio-lungo

La politica di remunerazione di SIAED 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 previsti dal Codice Etico della società. 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

SIAED 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) 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, SIAED 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.

## 7. Conclusione del rapporto di lavoro

SIAED si è dotata di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" 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).

## 8. Misurazione KPI

SIAED adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Questa dashboard viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato per la Parità di Genere.

*La Direzione mette a disposizione le risorse e il budget necessari per raggiungere gli obiettivi di parità di genere indicati*

## 2. POLITICA PER LA DIVERSITA' E INCLUSIONE

SIAED S.p.A. (nel seguito anche "l'Azienda") ritiene che sia estremamente importante creare e garantire un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, attraverso lo sviluppo di una cultura di impresa basata sul rispetto della diversità dei propri dipendenti.

Nel presente documento l'Azienda formalizza, in modo chiaro ed esplicito, le linee guida aventi ad oggetto i principi di uguaglianza, diversità, inclusione, in accordo con quanto già indicato all'interno del proprio Codice Etico e del proprio Codice di Condotta.

Con la policy "Diversità e Inclusione" (di seguito "Policy D&I") è prerogativa essenziale dell'Azienda valorizzare il capitale umano secondo criteri meritocratici, competenze professionali, correttezza di comportamento, onestà e fiducia, favorendo altresì un ambiente di lavoro inclusivo orientato a promuovere e incoraggiare le diversità, al fine di rappresentare un valore aggiunto in primis per il dipendente e poi per l'Azienda.

L'Azienda è pienamente consapevole del potenziale che la diversità, se inclusa, sia in grado di offrire.

Ogni individuo è unico, con la propria personalità, abilità e storia e, per questo, l'Azienda, si impegna a sviluppare programmi ed azioni dedicati alla diversità nelle sue differenti manifestazioni, a partire dall'adozione della Policy D&I.

Con il termine diversità si intende un insieme di caratteristiche che possono derivare da una differenza di razza, di cultura, di religione, di età, di orientamento sessuale, di genere, di altre peculiarità. In base al tipo di caratteristica, la diversità può essere interiore, quando riguarda ad esempio, una caratteristica personale, un'abilità, e può essere esteriore, rappresentata da caratteristiche che riguardano la razza, la religione o la propria cultura.

L'**inclusione** può essere definita, nel caso concreto di un ambiente lavorativo, come una condizione in cui tutte le peculiarità individuali rappresentino, da parte dell'azienda, un arricchimento dell'intero contesto dei propri dipendenti e, da parte dell'individuo, una gratificazione personale nel vedere riconosciute le proprie capacità o il proprio talento.

### OBIETTIVO DELLA POLICY

Il presente documento ha come scopo quello di sviluppare e comunicare un approccio chiaro ed esplicito in termini di strategie e pratiche che l'azienda è intenzionata ad intraprendere sulle tematiche

di diversità, inclusione ed uguaglianza. Nel suo impegno concreto si prefigge di intraprendere le seguenti azioni:

- diffondere a tutti i livelli di organizzazione la cultura aziendale volta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità;
- rimuovere dal luogo di lavoro ogni ostacolo di tipo culturale, di razza, sessuale e di qualsiasi altro tipo, che possa limitare lo sviluppo personale di qualsiasi dipendente;
- sviluppare azioni di monitoraggio continuo per prevenire ogni forma di discriminazione;
- sostenere i valori dell'uguaglianza, della diversità, dell'inclusione attraverso l'adozione di un'organizzazione basata sul rispetto dei diritti e della libertà dell'individuo;
- svolgere attività di formazione a tutto il personale e ad ogni livello organizzativo, affinché tutti possano acquisire maggiore consapevolezza sui temi di diversità ed inclusione;
- sostenere iniziative ritenute importanti istaurando collaborazioni con altre aziende in materia di diversità ed inclusione;
- intraprendere azioni disciplinari nei confronti di coloro che mostrano una condotta o un comportamento inappropriato nei confronti degli altri.

Promuovere diversità e inclusione non significa solo andare nella direzione giusta, ma anche sostenere la strategia di crescita dell'azienda. Un ambiente lavorativo inclusivo e orientato alla diversità stimola il coinvolgimento e consente una comprensione più profonda dell'azienda.

È interesse dell'Azienda evidenziare, inoltre, che la formalizzazione della Policy D&I rappresenta non un punto di arrivo sui temi di diversità ed inclusione, ma un punto di partenza, che abbia come obiettivo costante il mantenimento di un ambiente di lavoro in continua crescita e sempre di maggior inclusione.

La Direzione mette a disposizione le risorse e il budget necessari per raggiungere gli obiettivi di D&I indicati.

## LE QUATTRO DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ

**L'età** rappresenta un aspetto della diversità con un enorme potenziale di arricchimento, sotto molti aspetti. Nel confronto intergenerazionale le persone appartenenti a diverse generazioni si arricchiscono, a vicenda, dalle proprie esperienze. È importante la ricerca di modalità che siano in



grado di favorire in modo efficace lo scambio delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle competenze, come ad esempio quelle del settore tecnologico, di ciascuna generazione.

Un elemento cardine di concetto della diversità è il **genere**. Negli ultimi decenni l'UE ha compiuto notevoli progressi in materia di parità di genere, mediante l'adozione di norme sulla parità di trattamento, l'integrazione della dimensione di genere in tutte le altre politiche (gender mainstreaming), l'adozione di misure specifiche a favore delle donne.

Persistono tuttavia le disparità di genere, e nel mercato del lavoro le donne continuano a essere sovrarappresentate nei settori peggio retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni apicali. Proprio per queste ragioni l'UE ha adottato nel 2020 una strategia per la parità di genere che fissa obiettivi strategici e azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere.

L'Azienda si propone di diffondere all'interno e all'esterno dei propri ambienti il principio delle pari opportunità. Tale principio viene inteso come assenza di qualsiasi tipo di ostacolo sia sotto il profilo economico, che quello sociale in relazione a ragioni connesse al genere. Ogni decisione presa sul rapporto di lavoro, come il trattamento economico, gli aspetti remunerativi, è adottata in modo oggettivo.

A tale scopo l'Azienda ha intrapreso il percorso verso la certificazione UNI PDR 125:2022

La terza dimensione è rappresentata dalla **disabilità**. Risulta fondamentale che vengano intraprese tutte le azioni necessarie affinché sia al meglio favorito l'inserimento di persone con disabilità (sensoriali, cognitive e motorie) e che ne siano valorizzate le competenze.

Il tema dell'**interculturalità** considera il valore derivante dalle collaborazioni di differenti culture un aspetto da proteggere e da cui trarre importanti benefici. Lo scambio di diverse visioni interculturali sviluppa l'aspetto competitivo della società. La convivenza tra persone di differenti culture offre opportunità interessanti non solo sotto il profilo di diverse visioni culturali, ma anche in termini di innovazione.

## DESTINATARI

Il contenuto della policy D&I è destinato a tutti i dipendenti dell'azienda.

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare qualsiasi forma di discriminazione di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro, e più in generale, ad assumere comportamenti che siano in linea con l'impegno

dell'Azienda di creare un ambiente lavorativo attento alle tematiche di inclusione e diversità in ogni momento.

Ogni dipendente ha la responsabilità di assicurare che temi quali la diversità e l'inclusione siano integrati in tutti i processi decisionali e di gestione delle attività aziendali.

Inoltre, ai dipendenti è richiesta la partecipazione a corsi di formazione sui temi della diversità e della inclusione, al fine di migliorare le proprie conoscenze e adempiere alle proprie responsabilità, nell'ambito del più generale processo di formazione sulla sostenibilità, cercando in ogni modo di essere coinvolto con la propria presenza ed impegno costante e proattivo.

La responsabilità dell'Azienda, in qualità di datore di lavoro, è quella di garantire la pari opportunità a tutti i dipendenti e garantire che il luogo di lavoro sia privo di molestie, discriminazioni, bullismo, e qualsiasi altro comportamento che possa offendere la libertà altrui.

### 3. ADOZIONE E DIFFUSIONE

La Politica per la Parità di Genere la Diversità e l'Inclusione di SIAED è pubblicata sul sito internet aziendale ed è visionabile all'indirizzo: [www.siaed.it](http://www.siaed.it).

SIAED ha istituito il Comitato per le Pari Opportunità; ogni istanza o suggerimento potrà essere inoltrata al comitato all'indirizzo e-mail appositamente creato:

[pariopportunita@siaed.it](mailto:pariopportunita@siaed.it)

**SIAED S.p.A.**  
**Il Presidente del CdA**  
**Aldo Sciamanna**