



POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Rev. 1.0

26 maggio 2024

Prima emissione

Aspes S.p.A. é un'azienda di proprietà pubblica, con il Comune di Pesaro socio di maggioranza, che svolge la sua attività nel campo dei servizi pubblici locali.

Un'azienda con molteplici attività, settori e servizi ma con un unico obiettivo finale: fornire al cittadino servizi pubblici di qualità a costi contenuti. Strategie pianificate, professionalità e competenza aziendale, tecnologie innovative e investimenti finalizzati a migliorare o creare le infrastrutture locali a servizio dei cittadini sono, in sintesi, le attività che quotidianamente Aspes S.p.A. fornisce ai propri clienti quale garanzia di un servizio di qualità.

Aspes S.p.A. quindi è innanzitutto un'azienda fatta di persone, per questo ne riconosce il valore e le loro differenze. Persegue di conseguenza gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità dedicandosi costantemente al benessere dei propri dipendenti.

Aspes S.p.A. crede nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscano pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR di Onboarding, Job Rotations, Training e Career Development. Da sempre, Aspes S.p.A. valuta le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto Aspes S.p.A. vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere in Aspes S.p.A. è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti di Aspes S.p.A. e viene condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento. Questo documento rappresenta le linee guida da implementare attraverso i processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Aspes S.p.A. si impegna affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.

Per questo Aspes S.p.A. promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie. Nello specifico:

- Creare un ambiente lavorativo in cui non sussistano discriminazioni di genere;
- Diffondere la cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- Adottare procedure di Recruitment, Job Rotation, Training e Career Development non discriminatorie;
- Favorire l'equilibrio fra lavoro e vita privata;
- Monitorare i KPI previsti nella UNI/Pdr 125:2022 per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione cercando il miglioramento continuo.

Di seguito gli impegni formali di Aspes S.p.A. nei diversi processi/fasi sono:

1. Recruitment

- Valutare pariteticamente curricula femminili e maschili, impegnandosi allo stesso tempo a sottolineare l'importanza della meritocrazia;
- Prevedere le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

2. Job Rotations e Career Development

- Valutare equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

3. Work Organization

Aspes S.p.A. si adopera per migliorare il Work life balance, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- Pianificazione delle riunioni nelle giuste fasce orarie della giornata lavorativa;
- Possibilità di orari flessibili in ingresso e in uscita.

4. People Development

- Garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza anche attraverso corsi specifici di Business Coaching;
- Permettere un adeguato onboarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;

- Assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
- Assicurare il rispetto del codice etico e delle norme di anticorruzione presenti all'interno dell'organizzazione.

5. Misurazione KPI

Aspes S.p.A. adotta un sistema di monitoraggio attraverso un file specifico dedicato per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente e vengano gestiti e migliorati nel tempo i KPI presenti nella UNI/PdR 125:2022.

Aspes S.p.A. infine definisce e monitora un Piano Strategico per l'attuazione della presente politica nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere.

È costituito, a presidio di quanto espresso, un Comitato Guida per la parità di genere ai fini della efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.

La Direzione Aziendale, si impegnerà a promuovere tale Politica e si accerterà che a tutti i livelli dell'organizzazione venga assimilata e condivisa.

Il Direttore Generale di Aspes S.p.A.

Dott. Antonio Marcello Muggittu

