



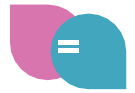
Politiche per la Parità di Genere



Politiche per la Parità di Genere

Indice

1. IL CONTESTO
- 2. I PRINCIPI FONDAMENTALI E IL SISTEMA DI VALORI**
3. OBIETTIVI
4. L'INCLUSIONE COME VALORE
5. L'ETICA E LE PARI OPPORTUNITÀ
- 6. COMITATO GUIDA**
7. POLITICHE SPECIFICHE COLLEGATE ALLA PARITÀ DI GENERE
8. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE
- 9. DIFFUSIONE DELLA POLITICA**



1. IL CONTESTO

L'attività di ETRA si svolge nell'ambito del Bacino del fiume Brenta, che si estende dall'Altopiano di Asiago ai Colli Euganei, comprendendo l'area del bassanese, l'Alta Padovana e la cintura urbana di Padova. Questo territorio, attraverso i propri rappresentanti (Comuni e Consiglio di Bacino Brenta), ha affidato ad ETRA la gestione dei servizi idrici e ambientali integrati, compiti essenziali per la collettività.

2. I PRINCIPI FONDAMENTALI E IL SISTEMA DI VALORI

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica ed olistica, ETRA ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per favorire la parità di genere nel contesto lavorativo e nella crescita professionale, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per ETRA rappresenterà solo il primo tassello di un percorso di implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con conseguenti benefici per il benessere del personale e per le attività aziendali oltre agli impatti reputazionali ed etici.

ETRA S.p.A. Società benefit

Da gennaio 2024 ETRA ha approvato un nuovo Statuto ed ha così acquisito la qualifica di Società Benefit, integrando il proprio oggetto sociale con obiettivi di beneficio comune, da perseguire nell'interesse dell'Ambiente, del Territorio e delle Persone.

Questa scelta permetterà di concentrarsi maggiormente sulle azioni legate ai temi sociali e ambientali, il benessere delle persone e la crescita del territorio.

In particolare, nell'ambito delle Persone, la Società persegue le specifiche finalità:

“Valorizza e forma costantemente le risorse umane interne e attrae nuovi talenti dall'esterno, garantendo e monitorando costantemente la concreta attuazione della parità di genere, includendo le diversità, collaborando con le eccellenze formative e prestando costante cura per l'educazione e la promozione della salute e della sicurezza dei propri collaboratori”.

3. OBIETTIVI

Attraverso una puntuale analisi del contesto, ETRA intende elaborare un piano di azioni concrete e puntuali con l'obiettivo di raggiungere e mantenere la corretta politica di parità di genere, valorizzando le differenze, prevenendo la discriminazione di genere.

Per creare un ambiente più favorevole ed efficace ad incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere, ETRA intende delineare – in un contesto che tenga conto della molteplicità delle prospettive aziendali – gli obiettivi della “Policy” pensati per:

- **arricchire ed accrescere** la performance di ETRA valorizzando l'approccio diversificato al lavoro;
- **sensibilizzare e formare** i dipendenti sulle differenze di genere e sul loro valore, sugli stereotipi e pregiudizi;
- favorire una maggiore **capacità creativa e di innovazione**;
- creare un **ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso**;
- promuovere un **maggior benessere** dei dipendenti;
- **favorire rapporti di lavoro più duraturi**;



- **promuovere un'attrattività più elevata verso l'esterno.**

4. L'INCLUSIONE COME VALORE

La presente politica ha lo scopo di favorire, anche tra i soci, un'apertura culturale e una modalità di organizzazione che abbia tra i fondamenti la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il supporto dell'empowerment femminile. L'obiettivo è quello di disporre di linee guida in grado di generare un approccio che tenga conto dell'inclusione e ne faccia uno stile di gestione sostenibile per il territorio, l'ambiente e le persone.

5. L'ETICA E LE PARI OPPORTUNITÀ

ETRA adotta da anni un Codice Etico, dichiarazione pubblica in cui sono individuati l'insieme dei valori e dei principi, gli impegni e le responsabilità di valore etico a cui l'azienda si ispira; tra i valori fondamentali indicati in tale Codice troviamo:

- imparzialità: nelle relazioni con soci, utenti, clienti, fornitori, dipendenti e collaboratori ed i terzi in generale ETRA evita ogni discriminazione;
- rispetto delle persone e pari opportunità: ETRA rispetta i diritti fondamentali delle persone e garantisce a tutti eguali opportunità;
- professionalità e valorizzazione delle risorse umane: ETRA riconosce la centralità delle risorse umane e ne tutela e promuove il valore allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun Collaboratore, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di maggiori competenze.

Nel Codice si dichiara che ETRA svolge la propria attività mantenendo con i collaboratori, ed in particolare con i dipendenti, rapporti basati sulla lealtà, trasparenza e rispetto reciproci, senza praticare alcuna discriminazione, impegnandosi ad offrire a tutti i dipendenti le medesime opportunità di lavoro e opportunità di crescita professionale e di sviluppo di carriera basato su criteri di merito.

6. COMITATO GUIDA

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la costituzione di un Comitato Guida, supportato da un gruppo di lavoro interno trasversale sia in termini di competenze sia di ruoli organizzativi, volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e alla continua ed efficace applicazione della presente politica. Il Comitato Guida vede la partecipazione di alcuni componenti degli Organi Sociali, nonché del Direttore Generale e del Direttore del Personale a sostegno e conferma dell'impegno della Governance verso queste tematiche.

7. POLITICHE COLLEGATE ALLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche a favore della parità di genere sviluppate su specifiche tematiche, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai seguenti temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera



3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura e work life balance
5. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro
6. Comunicazione

Nello specifico, gli impegni assunti da ETRA sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

ETRA adotta il Regolamento nr. 1 del 12 dicembre 2022 per il reclutamento del personale che disciplina i criteri e le modalità per il reclutamento del personale nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili in materia e del CCNL di settore.

Le procedure di reclutamento del personale dipendente si conformano, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 35, c 3, del D.Lgs 165/2001, ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) possibilità di esternalizzare le procedure di reclutamento;
- e) composizione delle commissioni interne di valutazione esclusivamente con personale di provata esperienza e competenza.

ETRA ha adottato inoltre una procedura che prevede la gestione del processo di selezione e gestione delle risorse umane adottando criteri che favoriscono la parità di genere.

Gestione della carriera

ETRA intende perseguire per attrarre, motivare e trattenere i collaboratori considerando, oltre al riconoscimento economico in termini di retribuzione, la possibilità di crescita in termini di competenze, percorsi di sviluppo e carriera, job posting, in linea con le attitudini individuali, la cura all'ambiente di lavoro e, laddove possibile, una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi.

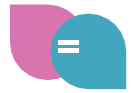
ETRA prevede un aggiornamento continuo di competenze trasversali e specifiche di settore per garantire una copertura dei ruoli in linea con gli obiettivi strategici dell'azienda; promuove una formazione che comprenda anche lo scambio delle conoscenze intergenerazionali: l'apprendimento continuo per valorizzare e sviluppare le competenze e le esperienze lungo tutta la vita lavorativa possono contribuire alla rimozione dei pregiudizi basati sull'età.

Etra inoltre promuove politiche attive di gestione del personale basate sullo scambio generazionale: l'interscambio generazionale viene favorito sia nella fase di coincidente collaborazione sia nella fase di congedo di chi si avvicina all'età del ritiro dalla vita lavorativa aziendale.

Equità salariale

Le Politiche relative alla retribuzione sono ispirate a principi di equità interna e coerenza con il mercato retributivo di riferimento (equità esterna). Il concetto di equità, in questo contesto, va inteso come individuazione di criteri di differenziazione oggettivi e chiari attraverso la classificazione dei ruoli (job architecture).

La classificazione dei ruoli è il metodo che permette di apprezzare il peso relativo dei diversi ruoli organizzativi e costituisce una base per Etra per la costruzione di sistemi di gestione delle risorse umane



equi e competitivi.

Genitorialità, cura e work-life balance

Per Welfare aziendale si intende la gestione integrata dell'insieme di tutte le iniziative e i servizi che ETRA mette in atto, sia per autonoma decisione che per accordo con le rappresentanze sindacali, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori e dei loro familiari nei campi più vari, dall'assistenza sanitaria alla necessità di cura dei figli, all'accesso al credito, al tempo libero, etc (le iniziative cosiddette di conciliazione dei tempi di vita e lavoro), quali a titolo esemplificativo:

- Flessibilità oraria
- Banca Ore
- Fondo Ore
- Permessi per visite mediche e festività
- Buoni pasto
- Fondo assistenza sanitaria integrativo e fondo pensione
- Sostegno al reddito tramite Welfare on top, Conversione di tutto o parte del Premio di Risultato
- Smart working
- Part time

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'azienda si impegna a promuovere attività di prevenzione di ogni forma di abuso, attraverso l'adozione di apposite procedure dedicate, la rendicontazione e la misurazione degli indicatori relativi alle molestie.

In particolare, Il linguaggio adottato viene promosso come strumento di inclusione e per scardinare dinamiche discriminatorie in azienda.

Comunicazione

L'azienda si impegna a improntare la propria comunicazione sulla responsabilità e sulla sensibilizzazione alle tematiche di genere e di inclusione in coerenza ai principi e valori della cultura aziendale e agli obiettivi stabiliti ed attuati non solo nel piano strategico, ma anche nel piano di sostenibilità.

ETRA basa la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva del contesto lavorativo, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere; garantendo che i generi, ove possibile, siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

ETRA distingue tra comunicazione interna, rivolta all'interno dell'azienda, ai dipendenti ed esterna, rivolta all'esterno, agli stakeholder.

Comunicazione interna: informazione, promozione e coinvolgimento rispetto alle politiche di genere implementate dall'azienda.

Comunicazione esterna: informazione, promozione, diffusione delle politiche di genere messe in atto dall'azienda, rispetto della parità nelle Campagne di Comunicazione.



8. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

La Politica sulla parità di genere rientra nella politica generale di ETRA e prevede, da parte del Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico di specifici obiettivi sulla parità, valutando periodicamente l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni.

9. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.