

Politica per le Pari Opportunità

Gruppo Società Gas Rimini S.p.A. riconosce come principio fondamentale le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro. In tal senso tutela e sostiene la diversità e l'inclusione, e valorizza le persone e i talenti in tutte le loro diversità, indipendentemente da nazionalità, etnia, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, età, religione o convinzioni personali e altre forme di discriminazione che potrebbero nascere nel tempo.

Per formalizzare il proprio impegno ha deciso, tra le altre cose, di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze di genere, adottando misure concrete per eliminare le disuguaglianze, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi per promuovere la parità in ogni ambito aziendale.

I Principi fondamentali alla base della Politica per le Pari Opportunità sono i seguenti:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi enunciati la Direzione di Gruppo Società Gas Rimini S.p.A. ha definito degli obiettivi e si impegna attivamente a perseguire le seguenti azioni:

- Promuovere le pari opportunità, anche di genere, attraverso attività di comunicazione e coinvolgimento delle risorse sui temi dell'inclusione, delle pari opportunità e della integrazione;
- Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- Realizzare attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità;
- Definire modalità operative che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e/o fornire suggerimenti per favorire il dialogo e il confronto;

- Individuare processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività;
- Formalizzare e implementare un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva;
- Individuare referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing;
- Monitorare la percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento; la percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica apicale; la percentuale di riconoscimenti economici (passaggi di livello; aumento superminimo o indennità; una tantum, etc.) a parità di competenze e rispetto al target di riferimento;
- Realizzare servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: smart working, piano welfare, asilo nido aziendale, centri estivi);
- Definire policy, oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Istituire un organo di presidio individuato nel Comitato Guida per le Pari Opportunità volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione;
- Definire processi neutrali di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, delle pari opportunità e dell'integrazione: ricerca e selezione, condizioni generali di contratto, onboarding, inserimento in azienda, partecipazione alla formazione, valutazione delle prestazioni e dei riconoscimenti;
- Prevedere analisi del Turnover in base al genere;
- Definire politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- Definire politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della pari opportunità;
- Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità;

La presente Politica è definita dalla Direzione di Gruppo Società Gas Rimini S.p.A., in coordinamento con il Comitato Guida per le Pari Opportunità ed insieme, riesaminano almeno a cadenza annuale, il contenuto e gli obiettivi sulla parità di genere ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni.

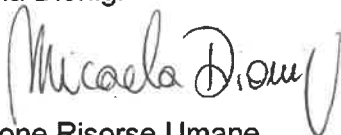
La Direzione di Gruppo Società Gas Rimini S.p.A. garantisce il rispetto e l'attuazione degli impegni previsti dalla presente Politica e periodicamente verifica la documentazione del sistema di gestione per le pari opportunità e la sua applicazione.

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.

Rimini, 27/03/2025 Rev. 01

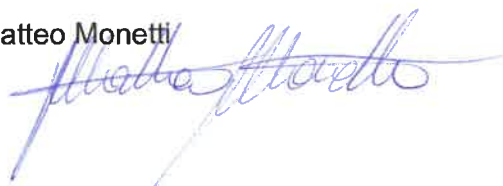
Presidente

Micaela Dionigi

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Micaela Dionigi".

Direzione Risorse Umane

Matteo Monetti

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Matteo Monetti".