

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La società Italbonifiche S.p.a., nata nel 1999 da una scissione di ramo d'azienda della Organizzazione Tecnica per Servizi Urbani – O.T.S.U. s.n.c. – è conosciuta nel territorio emiliano romagnolo prima, in Italia poi, nel settore dei servizi ambientali, spurghi, bonifiche serbatoi e pulizie industriali.

La famiglia Gorzanelli, nel settore da tre generazioni, fin dall'inizio ha orientato il proprio impegno all'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili ed al raggiungimento di elevati standard qualitativi, consentendo ad Italbonifiche di trasformarsi in una azienda operante con elevata professionalità nel settore ambientale.

In linea con l'evoluzione programmatica e normativa del settore, Italbonifiche è oggi impegnata ad integrare il sistema di smaltimento con tecnologie di trattamento e recupero dei rifiuti, al fine di minimizzare l'impatto degli stessi sull'ambiente.

Le principali aree operative sono rappresentate da:

- Gestione impianto di trattamento e recupero rifiuti liquidi;
- Gestione impianto di stoccaggio rifiuti liquidi e solidi;
- Servizi di trasporto e smaltimento rifiuti;
- Servizi di pulizie industriali;
- Bonifiche ambientali e messa in sicurezza;
- Commercializzazione rottami ferrosi e non ferrosi.

La mission di Italbonifiche è svolgere i servizi suddetti con criteri di efficacia e di efficienza, contribuendo alla qualità dell'ambiente e della vita delle persone che vivono e operano nelle zone in cui presta i propri servizi.

Nelle proprie attività, l'Azienda ha identificato alcuni valori di riferimento che orientano i comportamenti di tutte le persone che agiscono per suo conto, al fine di assicurare la correttezza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del proprio patrimonio ed immagine nonché delle aspettative di tutti gli interlocutori di riferimento.

La coerente attuazione dei valori aziendali presuppone da ciascuno il proprio contributo culturale, tecnico, operativo ed etico; esso si esplica nell'esercizio delle responsabilità e dei poteri conferiti dall'organizzazione, sia nella sfera comportamentale individuale che collettiva.

Nel primo ambito ricadono le attività che richiedono in forma esclusiva l'impegno di carattere personale nell'applicazione dei principi etici; il secondo ambito inquadra i medesimi comportamenti nel complesso di relazioni con le parti interessate che coinvolgono i singoli individui.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **ITALBONIFICHE S.p.A.** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **ITALBONIFICHE S.p.A.** sono:

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

L'attenzione con la quale **ITALBONIFICHE S.p.A.** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- ✓ la **promozione di una cultura aziendale più inclusiva e rispettosa**;
- ✓ Migliorare il benessere e la performance dei propri dipendenti e aumentare l'attrattività e la retention del personale;
- ✓ Assicurare la protezione della maternità e migliorare le condizioni lavorative delle donne;
- ✓ Creare un ambiente di lavoro che valorizzi la diversità e promuova il rispetto reciproco.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **ITALBONIFICHE S.p.A.** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

ITALBONIFICHE S.p.A. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- ✓ **ad assicurare che i principi della presente Politica siano attuati attraverso specifiche procedure aziendali, in particolare quelle relative alla gestione della carriera e alla comunicazione interna ed esterna, garantendone la periodica verifica, l'aggiornamento e la diffusione a tutto il personale.**

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La comunicazione aziendale è regolata da una specifica procedura finalizzata a garantire l'utilizzo di un linguaggio rispettoso, inclusivo e non discriminatorio, sia nei confronti del personale sia degli stakeholder esterni.

La Politica per la Parità di Genere viene diffusa a tutto il personale ed è resa disponibile alle parti interessate attraverso i canali aziendali.

Le iniziative, gli obiettivi e i risultati relativi al Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono comunicati con criteri di trasparenza, evitando stereotipi di genere e valorizzando il contributo di tutte le persone.

Le comunicazioni esterne relative alla selezione del personale, ai servizi e alle attività aziendali adottano un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

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

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da **ITALBONIFICHE S.p.A.** sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- **Definizione del profilo e annuncio:** Creare descrizioni del lavoro neutre e che attraggano candidati di ogni genere, utilizzando testi e immagini inclusivi.
- **Screening dei CV:** Valutare i curriculum in base alle qualifiche, competenze ed esperienze, e non al genere. È possibile prediligere il genere meno rappresentato all'interno dell'unità organizzativa, a parità di qualifiche.
- **Colloqui:** Porre domande pertinenti e non discriminatorie. Non sono ammesse domande su matrimonio, gravidanza, o responsabilità familiari.
- **Valutazione delle competenze:** Utilizzare criteri di valutazione oggettivi e standardizzati per evitare pregiudizi di genere ("bias").
- **Processo decisionale:** Assicurarsi che le decisioni siano trasparenti e basate su competenze e risultati, con un processo documentato.
- **Neutralità del processo:** Assicurare che la selezione sia neutrale rispetto al genere e che i criteri si basino su professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza.
- **Bilanciamento di genere:** Puntare a un equilibrio tra uomini e donne nell'organico, specialmente in ruoli dirigenziali.

Gestione della carriera

La gestione della carriera è disciplinata da una specifica procedura aziendale che definisce criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori per lo sviluppo professionale, la valutazione delle performance, gli avanzamenti di carriera, le promozioni, l'accesso alla formazione e la valorizzazione delle competenze, l'azienda si impegna quindi a:

- **Progettazione di percorsi di carriera:** Creare e presentare percorsi di carriera in modo neutrale rispetto al genere, accessibili a tutti e basati su meritocrazia e risultati.
Garantire che le decisioni relative a promozioni, avanzamenti di carriera e attribuzione di ruoli di responsabilità siano documentate, motivate e basate esclusivamente su competenze, risultati e potenziale professionale.
- **Politiche retributive trasparenti:** Verificare e correggere eventuali disparità salariali tra uomini e donne a parità di ruolo e competenze.
- **Monitoraggio di turnover e promozioni:** Esaminare attentamente il turnover del personale per genere e considerare l'equilibrio di genere al momento delle promozioni.

Equità salariale

- **Equità retributiva:** Garantire che la retribuzione offerta si basi su mansioni e responsabilità, senza influenze di genere, e che i contratti con retribuzione variabile siano equamente distribuiti.
- **Trasparenza Retributiva** Comunicare e rendere accessibili i criteri di retribuzione e le politiche per garantire la trasparenza e la comprensione del processo da parte dei dipendenti.

Genitorialità, cura

- **Adeguate informazione:** Assicurarsi che i dipendenti siano informati delle opportunità e dei supporti disponibili.
- **Gestione del back to work:** L'amministratore – responsabile risorse umane dovrà incontrare la dipendente per pianificare il suo rientro, valutando le esigenze specifiche in termini di orari di lavoro, carico di lavoro e supporto necessario.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- **Analizzare potenziali opzioni di bilanciamento:** Sviluppare diverse opzioni per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

- **Gestione riunioni da remoto:** Pianificare le riunioni in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale dei dipendenti, evitando di programmarle durante le ore di punta o durante i giorni festivi.

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

- **Individuazione dei rischi:** Identificare i possibili rischi di ogni forma di abuso, sia fisico che verbale e digitale, alla luce della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
- **Formazione del personale:** Fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma.
- **Prevedere apposite procedure di segnalazioni:** Prevedere una metodologia di segnalazione anonima per le molestie, per garantire la protezione dei/delle dipendenti che segnalano questi comportamenti.
- **Perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi:** Quando tali informazioni raccolte riferiscono di violazione o situazioni pericolose, l'organizzazione interviene tempestivamente, a seconda della gravità dei casi a:
 - Provvedere alle azioni correttive (situazioni non conformi e violazioni)
 - Istituire un procedimento interno di indagine
 - Riferire l'accaduto all'autorità competente.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni.

Il riesame comprende anche la verifica dell'efficacia delle procedure collegate al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, con particolare riferimento ai processi di gestione della carriera e della comunicazione, al fine di garantirne la coerenza con gli obiettivi aziendali e con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Forlì, 09/07/2026

Comitato Guida per la parità di genere