

**Premessa**

ITS Controlli Tecnici S.p.A. si impegna a valorizzare e tutelare la diversità e garantire le pari opportunità in ogni aspetto del lavoro. Riconosciamo che una forza lavoro diversificata e un ambiente inclusivo sono fondamentali per il nostro successo e innovazione, per questo assume formalmente l'impegno ad implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR.125:2022 che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere, all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

La presente politica, definita dall'alta direzione in coordinamento con il Comitato Guida, ha l'obiettivo di offrire linee guida da implementare tramite prassi e processi al fine di creare un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione e sviluppo carriera del personale.

Gli obiettivi che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di ITS Controlli Tecnici S.p.A. si prefigge sono dettagliati attraverso il Piano Strategico e gli indicatori di prestazione (KPI), sulla base di Aree Tematiche come indicate nella UNI/PdR.125:2022:

- **Cultura e strategia:** adozione di procedure atte a garantire il rispetto dei principi di parità di genere e diversity nei processi di selezione del personale;
- **Gestione della carriera:** adozione di procedure atte a garantire una gestione della carriera per tutte le risorse basata esclusivamente su meriti e capacità di ognuno, rispettando i principi di inclusione e non discriminazione;
- **Equità remunerativa per genere:** adozione di processi di monitoraggio e revisione al fine di ridurre il gap retributivo tra uomini e donne, e garantire a tutti l'accesso al sistema di welfare;
- **Tutela della genitorialità:** adozione di politiche a supporto del personale nella gestione delle attività genitoriali ad integrazione di quanto già previsto dalla legge;
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro:** fornire a tutto il personale la possibilità di avere accesso a strumenti, che garantiscono flessibilità di ingresso e di uscita della risorsa e quindi un sano equilibrio vita-lavoro;
- **Prevenzione di ogni forma di abuso:** garantire la Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro anche dal punto di vista delle molestie e di ogni altra forma di abuso definendo modalità di prevenzione e segnalazione.

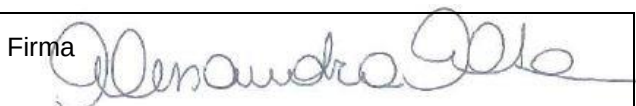
Nello specifico per ognuna di queste Aree Tematiche ITS Controlli Tecnici S.p.A. ha stabilito delle apposite linee guida che sono riassuntivamente riportate di seguito:

**Cultura e strategia (Recruitment)**

ITS Controlli Tecnici S.p.A. si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione a partire dalle pubblicazioni degli annunci, che utilizzano un linguaggio neutro rispetto al genere e sono sempre rivolti ad entrambi i sessi ai sensi del D.lgs. 198/2006. L'azienda si impegna a svolgere il processo di selezione in maniera standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase, evitando che durante i colloqui siano poste domande relative a temi sensibili e personali e individuando una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Data: 09/06/2024

Firma



**Gestione della carriera (Piani di sviluppo e mobilità interna)**

Viene incentivato il confronto tra responsabili e collaboratori che porta a delineare i piani di sviluppo, strumento essenziale per definire un percorso di crescita delle risorse in termini di mansioni, responsabilità e potenzialità assecondando propensioni personali in linea con le necessità dell'azienda. ITS Controlli Tecnici S.p.A. si impegna a garantire che in tutti i processi di gestione della carriera vengano offerte pari opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale basandosi esclusivamente su capacità e competenze.

**Equità remunerativa per genere (Politiche retributive)**

Le politiche retributive e di incentivazione si basano su principi di equità, trasparenza e correttezza e tengono altresì conto delle competenze professionali, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato. La remunerazione è costituita da una parte fissa, corrisposta sulla base dei livelli professionali e delle responsabilità, e da una parte variabile costituita da una premio annuale.

ITS Controlli Tecnici S.p.A. si impegna a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, indipendentemente da elementi di diversità quali genere, orientamento sessuale, età, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

**Tutela della genitorialità (Politica per la tutela della maternità e paternità)**

ITS Controlli Tecnici S.p.A. intende supportare le risorse nelle attività genitoriali attraverso strumenti concreti ad integrazione di quanto già previsto dalla legge. Nella Politica per la tutela della maternità e paternità vengono delineate le modalità operative con cui ITS Controlli Tecnici S.p.A. supporta il neo-genitore dalla fase pre-nascita fino al reinserimento post congedo pianificando incontri con i Responsabili ai fini di definire le modalità di gestione del lavoro nel periodo di assenza e garantendo alla risorsa la salvaguardia del posto di lavoro.

**Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Flessibilità e work-life balance)**

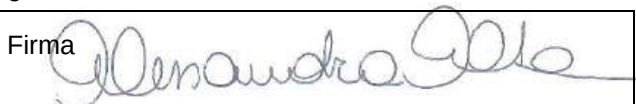
ITS Controlli Tecnici S.p.A. si impegna a fornire al proprio personale strumenti di flessibilità al fine di bilanciare il tempo da dedicare alla vita e al lavoro tenendo conto sia degli obiettivi aziendali che del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. Tutti gli strumenti, quali smart-working e flessibilità di orario, nonché il piano di welfare sono rivolti indistintamente a tutto il personale.

**Prevenzione di ogni forma di abuso (Piano prevenzione azioni lesive)**

Come dichiarato nel Codice Etico, accessibile a tutti tramite il sito aziendale e il portale interno, ITS Controlli Tecnici S.p.A. non tollera nessuna forma di molestia e violenza sul lavoro e adotta pertanto misure preventive e azioni di mitigazione attraverso un'attenta valutazione dei rischi, altresì predispone sanzioni, anche di ordine disciplinare, per i trasgressori. L'azienda si impegna ad organizzare e promuovere interventi specifici di formazione a cadenza annuale indirizzati a tutto il personale, rivolti alla sensibilizzazione sul tema delle molestie e della politica di "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza.

Data: 09/06/2024

Firma



Per il conseguimento degli obiettivi fissati ITS Controlli Tecnici S.p.A. ritiene indispensabile il coinvolgimento di tutte le funzioni e di tutti i collaboratori, per questo vengono organizzate con cadenza annuale attività formative sulla presente politica, sui suoi aggiornamenti e applicazioni. L'attuazione degli obiettivi di parità di genere stabiliti è costantemente incoraggiata e verificata dal Comitato Guida supportato dal vertice aziendale che mette a disposizione le risorse necessarie per la persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli stessi. Sempre al Comitato Guida è affidata la responsabilità di monitorare e revisionare annualmente la presente politica con i relativi KPI e piano strategico e di sottoporla a verifica biennale.

Gli obiettivi per la parità di genere sono periodicamente aggiornati con le azioni correttive dettate dall'esperienza maturata e dai risultati dei monitoraggi, in un'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni del Sistema di Gestione per la Parità di genere.

ITS Controlli Tecnici S.p.A. è certa di poter contare sulla personale partecipazione di tutti i suoi collaboratori per realizzare ed applicare un proprio sistema di gestione per la parità di genere quale valido ed attuale strumento di sostenibilità aziendale. Il raggiungimento degli obiettivi sopra esposti è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale coinvolto. Pertanto, ogni collaboratore di ITS Controlli Tecnici S.p.A. è periodicamente sensibilizzato sull'utilizzo del Sistema di Gestione per la Parità di genere in modo da:

- garantire il rispetto delle procedure e delle regole operative;
- garantire il rispetto dei ruoli assegnati;
- raggiungere gli obiettivi di parità di genere prefissati per l'area di propria competenza;
- minimizzare le inefficienze e proporre azioni per il miglioramento continuo dei processi;
- accrescere le proprie conoscenze ed arricchire il proprio bagaglio di competenze;
- guidare i propri collaboratori con l'esempio ed il coinvolgimento.