

INDIRIZZI STRATEGICI DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE DELLA CASSA PER I SERVIZI ENERGETICI E AMBIENTALI – CSEA

Indice

1. PREMESSA

2. INDIRIZZI STRATEGICI DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE DELLA CSEA

- 2.1 Cultura aziendale*
- 2.2 Governance*
- 2.3 Selezione ed assunzione*
- 2.4 Gestione della carriera e sviluppo delle risorse*
- 2.5 Equità salariale*
- 2.6 Genitorialità e cura*
- 2.7 Conciliazione vita-lavoro*
- 2.8 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro – Azioni di contrasto ed eliminazione delle molestie*

3. NOTE FINALI



1. PREMESSA

La Cassa per i servizi energetici e ambientali – (di seguito denominata anche “CSEA” o “Ente”) intende fornire il proprio contributo alla rimozione di ogni barriera, anche culturale che, sulla base di pregiudizi o stereotipi di genere, pregiudichi l’accesso al mondo del lavoro e la crescita professionale. Premesso che il primo passo per il raggiungimento degli obiettivi della parità di genere è la diffusione di una cultura delle pari opportunità a tutti i livelli aziendali, che possa anche consolidarsi e mantenersi duratura nel tempo, l’Ente ha stabilito di istituire e implementare un “Sistema di Gestione della parità di genere” (di seguito: “Sistema di Gestione”), in accordo con le Linee Guida UNI/PdR 125:2022, per definire le proprie linee strategiche, obiettivi e azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere e per garantire percorsi di crescita professionale equi e inclusivi.

L’Ente si propone quindi di incorporare, in maniera esplicita ed in linea con prassi interne già vigenti, il principio della *gender equality*, della non discriminazione, nonché delle pari opportunità di carriera nei processi organizzativi e di gestione delle risorse umane.

I presenti “*Indirizzi strategici della politica di parità di genere della CSEA*” (di seguito: “Indirizzi strategici”), che costituiscono anche documento fondamentale del “Sistema di Gestione”, definiscono i principi e gli obiettivi che ispirano l’impegno dell’Ente nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.

L’implementazione della politica di parità di genere è garantita dal *management* – ossia da ciascun responsabile di unità organizzativa – e trova la sua espressione nell’assunzione di impegni e nella definizione di obiettivi e *target*, individuati all’interno del Piano Strategico triennale che sarà adottato dal Comitato Guida di cui al successivo par. 2.2. e che saranno dallo stesso presidiati e rendicontati al Comitato di gestione in modo puntuale e trasparente.

2. INDIRIZZI STRATEGICI DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE DELLA CSEA

Di seguito si elencano i principi *gender oriented* che devono ispirare l’operato dell’Ente in ordine ai vari profili di interesse.



2.1 Cultura aziendale

La CSEA si impegna a coltivare un ambiente inclusivo, agendo sulla cultura interna, con azioni periodiche di informazione e formazione, nonché di *engagement*, di tutte le risorse presenti in organico ed a vario titolo legate all'Ente da rapporti di collaborazione, sui temi delle pari opportunità.

L'Ente, in particolare, si impegna a promuovere:

- l'utilizzo di **comportamenti e di un linguaggio** in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminatorio;
- l'utilizzo di un **linguaggio inclusivo** in ogni forma di comunicazione interna ed esterna;
- il dialogo ed il confronto sulle tematiche oggetto dei presenti "Indirizzi strategici" attraverso il coinvolgimento del personale CSEA, mediante **survey** periodiche con l'obiettivo di comprenderne percezioni e bisogni;
- **azioni di sensibilizzazione** rivolte ai propri interlocutori, per ribadire l'importanza di perseguire attitudini ed inclinazioni personali, senza condizionamenti e pregiudizi basati sul genere;
- laddove possibile, nelle **attività convegnistiche**, organizzate sia all'interno che all'esterno, l'equa rappresentanza dei generi, favorendo testimonianze di relatori e relatrici e contrastando gli stereotipi di genere per competenze tematiche.

2.2 Governance

L'Ente si avvale di un Comitato Guida (nominato dal Comitato di Gestione nella seduta del 21 dicembre 2023), a presidio del "Sistema di Gestione" della parità di genere, che coordina le attività e azioni necessarie alla realizzazione dei presenti "Indirizzi strategici". Il Comitato Guida redige il Piano Strategico triennale, partecipa alla revisione del "Sistema di Gestione", fornendo al riguardo il necessario supporto operativo al Comitato di Gestione, ed assolve la funzione più generale di gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione.

Nella medesima seduta, il Comitato di Gestione ha nominato anche la Responsabile del Sistema di Gestione delle politiche di parità.



2.3 Selezione ed assunzione

Al fine di garantire un ambiente inclusivo già in fase di reclutamento delle risorse, la CSEA si impegna a favorire processi di selezione fondati su criteri inclusivi e meritocratici, assicurando l'eliminazione degli *unconscious bias* e degli stereotipi di genere e garantendo che non vengano formulate ai candidati / alle candidate domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

Fermo restando il rispetto dei criteri meritocratici, la CSEA si impegna, altresì, laddove possibile, a garantire e mantenere l'equilibrio di genere nella composizione della popolazione aziendale.

2.4. Gestione della carriera e sviluppo delle risorse

La CSEA assicura che la mobilità interna, nonché l'accesso a posizioni di responsabilità possa avvenire, oltre che nel rispetto dei principi di meritocrazia, anche di quelli di inclusione e parità di genere, impegnandosi affinché gli stereotipi di genere non condizionino le opportunità di sviluppo professionale.

La CSEA, altresì, si impegna a garantire, così come da prassi consolidata dell'Ente, la partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e valorizzazione, in orari compatibili con la conciliazione vita-lavoro; le attività formative vengono prevalentemente erogate in orario lavorativo e l'adesione a qualunque tipo di iniziativa formativa al di fuori dell'orario di ufficio avviene su base volontaria, dietro specifica richiesta delle risorse.

2.5 Equità salariale

L'equità salariale rappresenta una priorità fondamentale della CSEA. A tal fine:

- l'Ente si impegna, ferma restando la valutazione meritocratica delle *performance* individuali e collettive, ad assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera non discriminatoria, rendendo note alle lavoratrici e ai lavoratori le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive, relativamente al salario accessorio;



- in linea con quanto previsto dalla Direttiva UE 2023/970 in materia di parità e trasparenza retributiva, l'Ente si impegna – fermo restando il rispetto e la tutela dei dati personali dei lavoratori – a:
 - 1) pubblicare con periodicità triennale dati e statistiche sugli stipendi per genere, secondo modelli che saranno definiti dal Comitato Guida;
 - 2) orientare le proprie politiche retributive all'obiettivo della riduzione del *gender pay gap* ad una misura inferiore al 5%;
 - 3) rendere nota negli avvisi di selezione del personale quale sia la fascia retributiva delle posizioni ricercate relativamente ai livelli professionali ivi indicati;
 - 4) fornire, alle rappresentanze dei lavoratori, previa richiesta, statistiche sui livelli retributivi medi per categorie di dipendenti con la medesima qualifica, suddivisi per sesso.

2.6 Genitorialità e cura

La CSEA riconosce la genitorialità come valore e ritiene che la condivisione delle responsabilità familiari tra genitori debba essere tutelata, in un'ottica di maggiore e completa soddisfazione della persona.

L'impegno per la promozione e valorizzazione delle politiche e prassi finalizzate alla tutela della maternità/paternità è quindi un elemento chiave della strategia dell'Ente che promuove la cultura della condivisione dei ruoli e quella della paternità con iniziative di *welfare* e attraverso campagne di comunicazione e sensibilizzazione, per agevolare la fruizione dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

2.7 Conciliazione vita-lavoro

La CSEA garantisce modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa nell'ottica di valorizzare il benessere individuale, attraverso gli strumenti della flessibilità oraria e dello *smart working*, programmando, ad esempio, le attività lavorative e le riunioni in orari compatibili con il *work-life balance*, nonché favorendo l'individuazione di fasce di disponibilità personalizzabili in ragione di motivate esigenze.

La CSEA si assicura che la popolazione aziendale conosca, attraverso interventi mirati di comunicazione, i valori che contraddistinguono l'ambiente di lavoro, nonché gli strumenti di *welfare* adottati volti alla conciliazione vita-lavoro.



2.8 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro – Azioni di contrasto ed eliminazione delle molestie

L'eliminazione di qualsiasi forma di intimidazione, molestia e violenza è uno dei principi fondamentali che indirizza l'operato dell'Ente.

A tal fine la CSEA:

- vieta, individuando specifiche prescrizioni nell'ambito del proprio Codice Etico e – ove applicabili – dei propri Regolamenti, qualunque forma di molestia o trattamento discriminatorio in base al genere, specificando le eventuali sanzioni;
- si impegna a sensibilizzare il proprio personale attraverso la promozione – anche ricorrente – di attività di formazione sulla “Tolleranza Zero”;
- si impegna a prevenire le molestie sul luogo di lavoro attraverso l'adozione di strumenti utili a verificare la percezione dei lavoratori e delle lavoratrici sul tema, nonché a garantire canali di segnalazione anonima;
- si impegna a intervenire tempestivamente, nei casi di molestia o violenza, con azioni correttive, immediate e appropriate.

3. NOTE FINALI

Gli obiettivi dei presenti “Indirizzi strategici” saranno oggetto di riesame periodico triennale da parte del Comitato di Gestione, congiuntamente al Comitato Guida, al fine di confermarne l'idoneità ed il continuo aggiornamento e miglioramento.

Gli “Indirizzi strategici della politica di parità di genere della CSEA” sono diffusi all'interno della CSEA e agli interlocutori esterni. Vengono, altresì, pubblicati sul sito istituzionale della CSEA e saranno oggetto di formazione e sensibilizzazione aziendale.

I presenti “Indirizzi strategici” sono approvati dal Comitato di Gestione, nella seduta del 26 febbraio 2024, e la loro attuazione è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Roma, 26 febbraio 2024