SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE · UNI/PDR 125:2022

Politica per la Parità di Genere

Senergie Alternative Srl · Emessa il **02.01.2026** · Cod. Id. **MOD-01-D**

In **Senergie Alternative Srl** crediamo che la fiducia di clienti, investitori e partner si costruisca giorno dopo giorno. Per questo agiamo sempre con trasparenza, onestà e nel rispetto dei più elevati standard etici, impegnandoci a creare un ambiente di lavoro inclusivo di cui essere sinceramente orgogliosi. Valorizziamo la diversità in ogni sua forma e, per farlo concretamente, abbiamo adottato un **sistema di gestione per la parità di genere** che guida le nostre opportunità di crescita, le politiche retributive, la gestione della genitorialità e l'equilibrio tra vita privata e lavorativa.

I nostri obiettivi prioritari si sviluppano lungo quattro direttrici fondamentali

01

Pari opportunità e valorizzazione del talento

Mettiamo al centro i principi costituzionali di uguaglianza, sia formale che sostanziale. Ci impegniamo a favorire l'occupazione e l'empowerment femminile, garantendo a tutti lo stesso accesso al lavoro, alla formazione e alla carriera. Promuoviamo con forza la parità salariale a parità di mansione e sosteniamo l'attuazione del congedo di paternità, seguendo le migliori pratiche europee e valorizzando il lavoro di cura familiare.

02

Un ambiente di lavoro equo, sicuro e formativo

La tutela delle nostre persone è fondamentale. Garantiamo condizioni di lavoro sempre migliori ed eque, rispettando i contratti collettivi e tutte le normative nazionali e internazionali. Investiamo nella formazione continua del personale sui temi dell'etica e dell'inclusione, e manteniamo una tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione o violenza — sia essa fisica, verbale o digitale — grazie alla vigilanza attiva dell'Alta Direzione.

03

Responsabilità estesa e trasparenza lungo la filiera

Vogliamo che il nostro impatto positivo vada oltre i confini aziendali. Coinvolgiamo attivamente i nostri stakeholder e selezioniamo i fornitori valutando la loro attenzione ai diritti umani, alla salute e sicurezza sul lavoro e all'adozione di sistemi di gestione certificati. La trasparenza e il dialogo aperto guidano ogni nostra relazione professionale.

04

Monitoraggio e miglioramento continuo

Questa Politica non è un documento statico, ma un percorso in costante evoluzione. Ci impegniamo a mantenere nel tempo i requisiti per la Parità di Genere, aggiornando le nostre linee guida e conducendo audit interni periodici per verificare i progressi fatti e pianificare tempestivamente ogni azione di miglioramento.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Appendice di dettaglio

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità, **Senergie Alternative Srl** formalizza la propria posizione attraverso le seguenti linee guida operative.

1 Selezione e assunzione

Ci impegniamo ad attrarre e inserire in azienda persone con background e abilità differenti, perseguendo la parità di genere sin dalle prime fasi del reclutamento.

- **Processi neutri:** Predisponiamo annunci e descrizioni delle mansioni rigorosamente neutri rispetto al genere, rivolgendoci equamente a candidati e candidate.
- **Rappresentanza nelle selezioni:** Per ogni ricerca di personale, puntiamo a individuare una rosa di candidati tendenzialmente paritetica (uomo-donna).
- **Meritocrazia ed equità:** Il nostro processo di selezione valorizza esclusivamente le competenze, le esperienze e la meritocrazia, prevenendo qualsiasi comportamento discriminatorio, non equo o offensivo.

2 Gestione della carriera e sviluppo professionale

Seguiamo la crescita delle nostre persone durante tutto il loro ciclo professionale, garantendo che lo sviluppo e le promozioni si basino unicamente sulle capacità individuali.

- **Bilanciamento di genere:** Favoriamo una presenza equilibrata di uomini e donne all'interno dei diversi settori aziendali e nelle differenti mansioni.
- **Formazione paritaria:** Garantiamo una partecipazione equa ai percorsi di formazione, inclusi i corsi sulla leadership e sulla gestione degli ostacoli professionali.
- **Benessere e competenze:** Offriamo a tutto il personale comunicazioni e strumenti mirati al potenziamento delle proprie abilità e alla tutela del benessere psico-fisiologico.

3 Equità salariale

Nel pieno rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), garantiamo il principio del **"pari salario per pari lavoro"**. Le politiche retributive, i bonus e i sistemi di incentivazione prescindono dal genere, dall'età, dall'orientamento sessuale o dall'identità culturale, valorizzando unicamente il ruolo e il merito.

4 Genitorialità e tutela della cura familiare

Sosteniamo attivamente la genitorialità e il lavoro di cura, tutelando la continuità professionale dei dipendenti prima, durante e dopo i periodi di lunga assenza.

- **Diritto al congedo:** Riconosciamo il pieno godimento del congedo di maternità e paternità, incentivando in modo particolare l'utilizzo di quest'ultimo in linea con i più moderni standard europei.
- **Contatto e reinserimento:** Manteniamo un canale di comunicazione aperto con chi è in congedo (su base volontaria) e garantiamo il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al rientro.
- **Supporto al rientro:** Accompagniamo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto per facilitare il bilanciamento dei nuovi ritmi di vita.

5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-Life Balance)

Sviluppiamo azioni concrete per migliorare la qualità della vita privata e professionale dei nostri dipendenti in ogni loro fase anagrafica.

- **Flessibilità non penalizzante:** Adottiamo modalità di lavoro flessibili (come lo smart working) con tempistiche compatibili con gli obiettivi assegnati e senza alcuna ripercussione sulla carriera.
- **Rispetto dei tempi:** Pianifichiamo le attività unicamente all'interno dell'orario di lavoro prestabilito, per tutelare il tempo libero e garantire la partecipazione di tutti.
- **Welfare aziendale:** Prevediamo forme di contributo economico a sostegno delle famiglie dei nostri dipendenti.

6 Prevenzione delle molestie e contrasto alle discriminazioni

Garantiamo un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di ciascuno, applicando una politica di **tolleranza zero** verso ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale.

- **Rappresentanza equa:** Vigiliamo affinché i generi siano equamente rappresentati in tutte le attività aziendali, inclusi eventi, congressi e manifestazioni pubbliche.
- **Piano di prevenzione e gestione delle molestie:** Disponiamo di un piano strutturato che prevede la valutazione preventiva dei rischi e l'analisi di eventuali eventi avversi o segnalazioni.
- **Linguaggio e cultura inclusiva:** Promuoviamo l'uso di un linguaggio gentile, inclusivo e neutrale nelle comunicazioni interne ed esterne.
- **Segnalazioni e tutela dell'anonimato:** Condanniamo qualsiasi discriminazione basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica o provenienza geografica. In caso di episodi non conformi, i dipendenti possono effettuare segnalazioni in totale libertà e sicurezza attraverso moduli anonimi messi a disposizione dall'azienda.

7 Monitoraggio e filiera sostenibile

Il nostro impegno non si ferma all'interno dell'organizzazione, ma punta al miglioramento continuo e al coinvolgimento dell'intera catena del valore.

- **Indicatori di performance (KPI):** Applichiamo un sistema di monitoraggio strutturato basato sugli indicatori della prassi **UNI/PdR 125:2022**, verificando costantemente che i processi aziendali siano allineati alle migliori pratiche internazionali.
- **Estensione alla filiera:** Promuoviamo attivamente questi stessi principi lungo tutta la nostra catena di fornitura, premiando i partner che condividono i nostri standard di sostenibilità sociale e tutela dei lavoratori.

02.01.2026

Data emissione

Firma della Direzione Generale