

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE DI ALFA SOLUTIONS S.P.A.

1. PREMESSA, IDENTITÀ E FINALITÀ

Alfa Solutions S.p.A., società appartenente al Gruppo Iren e soggetta alla direzione e al coordinamento di IREN S.p.A., opera quale polo tecnico-scientifico a supporto di imprese, enti e pubbliche amministrazioni attraverso servizi integrati di Ingegneria, Consulenza HSE e Laboratorio.

L'organizzazione riconosce nelle persone, nelle loro competenze e nella pluralità delle esperienze un elemento essenziale per la qualità dei servizi, l'innovazione, la sostenibilità e il raggiungimento degli obiettivi aziendali. In coerenza con i principi e i valori del Gruppo Iren e con il relativo impegno in materia di Diversità e Inclusione, Alfa Solutions considera la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il rispetto della dignità delle persone elementi fondamentali della propria cultura organizzativa e del proprio modello di gestione.

La Società intende promuovere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso e partecipativo, nel quale ogni persona possa esprimere le proprie capacità e contribuire alla realizzazione degli obiettivi aziendali, senza essere condizionata da stereotipi, pregiudizi o discriminazioni.

La presente Politica definisce i principi e gli impegni attraverso i quali Alfa Solutions promuove le pari opportunità durante tutte le fasi della vita professionale, dalla selezione e dall'inserimento fino alla crescita, alla valorizzazione delle competenze e alla gestione delle diverse esigenze personali e familiari.

La Politica si ispira ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, alle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, ai principi della Costituzione della Repubblica Italiana e alla normativa applicabile.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere è sviluppato in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, con gli indirizzi del Gruppo Iren e con gli altri sistemi di gestione adottati dall'organizzazione, secondo un approccio orientato alla prevenzione, alla verifica dei risultati e al miglioramento continuo.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica alle persone che operano in Alfa Solutions e per conto di Alfa Solutions, indipendentemente dalla tipologia di rapporto contrattuale, comprendendo, secondo il perimetro organizzativo applicabile, dipendenti, collaboratori, persone in formazione, tirocinanti e apprendisti.

I principi della Politica orientano inoltre i rapporti con candidati e candidate, fornitori, consulenti, partner e, più in generale, con i soggetti che intrattengono relazioni professionali con la Società, nel rispetto dei ruoli, delle responsabilità e delle disposizioni applicabili.

Qualora i processi relativi alla gestione del personale, alla formazione, alla remunerazione, al welfare o ad altri ambiti rilevanti siano gestiti centralmente da funzioni del Gruppo Iren, Alfa Solutions assicura il necessario coordinamento e verifica, per quanto di propria competenza, l'effettiva applicazione dei principi e dei requisiti del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La presente Politica si integra con il Codice Etico, con le politiche di Gruppo e con le procedure aziendali applicabili, senza sostituire gli obblighi normativi e contrattuali vigenti.

3. IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

Alfa Solutions riconosce la dignità e il valore unico di ogni persona e considera le diversità una risorsa capace di generare innovazione, confronto, crescita professionale e valore per l'organizzazione e per la collettività.

La Società si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, anche involontaria, fondata sul genere o sull'identità di genere e, più in generale, su età, origine etnica, nazionalità, lingua, cultura, religione, convinzioni personali, orientamento sessuale, stato civile, disabilità o abilità, condizioni di salute, esperienza, istruzione, situazione familiare, responsabilità genitoriali o di cura e ogni altra condizione tutelata dalla normativa.

Nell'attuazione della presente Politica, Alfa Solutions si impegna a:

- promuovere pari dignità, rispetto e opportunità di accesso, permanenza e crescita professionale;
- adottare criteri decisionali pertinenti, trasparenti e verificabili, fondati sulle competenze, sull'esperienza, sulle responsabilità e sui risultati;
- prevenire stereotipi e pregiudizi, compresi quelli inconsapevoli (unconscious bias);
- valorizzare le competenze, le capacità e il potenziale individuale;
- favorire un ambiente di lavoro aperto, collaborativo e rispettoso delle differenze;
- promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione tra vita professionale e personale;
- sostenere la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali;
- favorire la partecipazione e l'ascolto delle persone;
- definire obiettivi, azioni, responsabilità e indicatori coerenti con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- monitorare i risultati conseguiti e individuare le opportunità di miglioramento.

La Società riconosce che la promozione della parità di genere non costituisce soltanto un obiettivo sociale, ma rappresenta anche un elemento di valorizzazione delle persone, di sostenibilità organizzativa e di sviluppo aziendale.

4. AREE DI IMPEGNO PER LA PARITÀ DI GENERE

Alfa Solutions orienta le proprie politiche e i propri processi alle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia.
- Governance.
- Processi HR.
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda.
- Equità remunerativa per genere.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

4.1 Cultura e strategia

Alfa Solutions considera la parità di genere una componente della propria cultura organizzativa e si impegna a integrare tale principio nelle strategie, nelle decisioni e nei processi aziendali pertinenti.

A tal fine, la Società promuove:

- una cultura basata sul rispetto della dignità delle persone, sulla collaborazione e sull'inclusione;
- il superamento degli stereotipi relativi ai ruoli professionali e familiari;
- la sensibilizzazione sui pregiudizi inconsapevoli e sui comportamenti discriminatori;
- l'individuazione degli ostacoli organizzativi, culturali e relazionali che possono limitare le pari opportunità;
- la definizione di obiettivi e azioni di miglioramento attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere;
- la verifica periodica dei risultati, anche attraverso indicatori misurabili.

Le iniziative sono individuate tenendo conto delle caratteristiche dell'organizzazione, dei dati disponibili, delle esigenze delle persone e degli indirizzi del Gruppo Iren.

4.2 Selezione, assunzione e inserimento

Alfa Solutions promuove processi di ricerca, selezione, assunzione e inserimento fondati su criteri di competenza, esperienza, professionalità e adeguatezza rispetto al ruolo.

Direttamente o attraverso le funzioni competenti del Gruppo Iren, la Società si impegna a:

- adottare criteri e modalità di selezione neutrali rispetto al genere;
- formulare, per quanto possibile, descrizioni delle posizioni lavorative e comunicazioni di ricerca del personale con linguaggio rispettoso e inclusivo;
- contrastare stereotipi e pregiudizi nelle valutazioni e nelle decisioni;
- evitare domande o valutazioni non pertinenti relative a matrimonio, gravidanza, genitorialità e responsabilità familiari o assistenziali;
- garantire che le condizioni contrattuali e retributive siano definite sulla base di criteri oggettivi e non discriminatori;

- favorire, compatibilmente con le competenze richieste, le caratteristiche del mercato del lavoro e le regole applicabili, l'accesso del genere meno rappresentato alle opportunità disponibili.

La Società promuove inoltre modalità di inserimento coerenti con i principi di rispetto, inclusione e valorizzazione delle competenze.

4.3 Gestione e sviluppo della carriera

Alfa Solutions riconosce che lo sviluppo professionale delle persone costituisce un elemento fondamentale per la crescita sostenibile dell'organizzazione. I percorsi di crescita, la valutazione delle prestazioni, l'accesso alle posizioni di responsabilità e le opportunità di mobilità devono essere fondati su criteri trasparenti, pertinenti e non discriminatori.

In tale ambito, la Società si impegna a:

- garantire pari opportunità di accesso alla formazione, all'aggiornamento e alle iniziative di sviluppo professionale;
- valorizzare competenze, capacità, risultati e potenziale individuale;
- promuovere, ove pertinente, lo sviluppo di competenze di leadership femminile e una rappresentanza di genere più equilibrata nei ruoli di responsabilità;
- assicurare che i criteri di valutazione, avanzamento e attribuzione degli incarichi siano coerenti con le competenze e le responsabilità richieste;
- contrastare eventuali pregiudizi connessi al genere o alle responsabilità familiari;
- monitorare, secondo disponibilità e pertinenza dei dati, assunzioni, formazione, progressioni professionali, mobilità, cessazioni e turnover;
- analizzare eventuali differenze significative e valutare le azioni di miglioramento necessarie.

La crescita professionale deve essere sostenuta attraverso opportunità accessibili e criteri che consentano di valorizzare il contributo delle persone indipendentemente dal genere.

4.4 Equità remunerativa

Alfa Solutions riconosce il principio della parità retributiva per lavoro di pari valore e si impegna a promuovere politiche remunerative eque, trasparenti e non discriminatorie. La determinazione del trattamento economico deve basarsi su elementi pertinenti, quali ruolo, responsabilità, competenze, esperienza professionale, risultati e criteri organizzativi applicabili.

A tal fine, la Società si impegna a:

- promuovere criteri neutrali rispetto al genere nella determinazione delle retribuzioni;
- applicare criteri non discriminatori nell'attribuzione di componenti variabili, premi, benefit e strumenti di welfare;
- monitorare periodicamente gli eventuali differenziali retributivi di genere;
- analizzare le differenze rilevate e verificarne la riconducibilità a fattori oggettivi e documentabili;
- definire e attuare, secondo responsabilità e competenze, interventi correttivi qualora emergano disparità retributive non riconducibili a fattori oggettivi e documentabili;
- favorire la conoscibilità dei criteri generali utilizzati nelle politiche retributive e nei sistemi premianti, nel rispetto della normativa e delle regole applicabili;
- assicurare che le persone possano sottoporre all'attenzione aziendale eventuali situazioni percepite come non coerenti con i principi di equità.

Le attività di analisi e monitoraggio sono condotte anche attraverso le funzioni competenti del Gruppo Iren, ove i relativi processi siano gestiti centralmente.

4.5 Genitorialità e responsabilità di cura

Alfa Solutions riconosce la genitorialità e le responsabilità familiari e assistenziali come aspetti della vita delle persone che non devono costituire un ostacolo all'occupazione, alla crescita professionale o alle opportunità di carriera.

La Società si impegna a:

- tutelare la maternità e la paternità prima, durante e dopo i periodi di congedo, nel rispetto delle disposizioni applicabili;
- favorire la conoscenza degli strumenti previsti dalla legge, dalla contrattazione e dalle misure aziendali e di Gruppo;
- promuovere la condivisione delle responsabilità genitoriali e assistenziali;
- favorire l'effettiva fruizione dei congedi da parte di tutte le persone aventi diritto;
- sostenere, quando necessario e compatibilmente con le esigenze organizzative, il rientro al lavoro attraverso adeguate modalità di informazione, aggiornamento e reinserimento;
- evitare trattamenti sfavorevoli o penalizzazioni connessi alla fruizione dei congedi o all'esercizio delle responsabilità familiari;
- tenere conto, nell'ambito delle misure disponibili, delle esigenze delle persone che svolgono attività di cura.

La Società promuove una cultura nella quale la genitorialità e le responsabilità assistenziali siano riconosciute come dimensioni della vita personale compatibili con la partecipazione e lo sviluppo professionale.

4.6 Conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo

Alfa Solutions promuove un'organizzazione del lavoro orientata al raggiungimento degli obiettivi e, al contempo, attenta al benessere delle persone e alla conciliazione tra responsabilità professionali e vita personale. Le misure di conciliazione sono gestite secondo criteri trasparenti, coerenti con le attività e i ruoli svolti e non discriminatori rispetto al genere.

Compatibilmente con le caratteristiche delle attività e con gli strumenti aziendali e di Gruppo applicabili, la Società promuove:

- forme di flessibilità organizzativa e oraria;
- smart working e altre modalità di lavoro flessibile, ove previste e compatibili con le mansioni;
- il ricorso al lavoro a tempo parziale secondo le condizioni e le procedure applicabili;
- modalità di pianificazione delle riunioni che tengano conto, per quanto possibile, delle esigenze di conciliazione;
- l'utilizzo di strumenti tecnologici che favoriscano la partecipazione e la collaborazione anche da remoto, ove consentito;
- occasioni di ascolto delle esigenze delle persone in materia di equilibrio tra vita professionale e personale;
- iniziative volte a favorire il benessere organizzativo e la gestione sostenibile dei carichi di lavoro.

La Società si impegna a valutare l'efficacia delle misure adottate e a individuare eventuali opportunità di miglioramento.

5. PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI, ABUSI, VIOLENZE E MOLESTIE

Alfa Solutions adotta un principio di tolleranza zero nei confronti di discriminazioni, abusi, violenze, molestie e di ogni comportamento lesivo della dignità, dell'integrità o del benessere della persona. Sono compresi, a titolo esemplificativo, comportamenti fisici, verbali, psicologici, sessuali o realizzati attraverso strumenti digitali, nonché condotte intimidatorie, umilianti o ritorsive.

In coerenza con gli indirizzi e i presidi del Gruppo Iren e con le procedure applicabili, la Società si impegna a:

- promuovere comportamenti improntati a rispetto, correttezza e dignità della persona;
- individuare e valutare, per quanto di competenza, i rischi connessi a discriminazioni, abusi e molestie;
- attuare iniziative di prevenzione, informazione e sensibilizzazione;
- rendere disponibili i canali aziendali e di Gruppo previsti per la segnalazione di comportamenti non coerenti con i principi aziendali;
- gestire le segnalazioni attraverso le procedure applicabili, con tempestività, imparzialità e riservatezza nei limiti consentiti dalle norme e dalle esigenze di accertamento;
- tutelare le persone segnalanti e chi collabora in buona fede agli accertamenti da ritorsioni o trattamenti discriminatori;
- valutare gli eventi segnalati e adottare, ove necessario, misure correttive, organizzative o disciplinari.

La prevenzione delle molestie e delle discriminazioni richiede il contributo di tutta l'organizzazione, con particolare attenzione al ruolo esemplare delle persone che ricoprono funzioni di coordinamento e responsabilità.

6. CULTURA, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Alfa Solutions riconosce che il raggiungimento della parità di genere richiede un cambiamento culturale condiviso e continuativo. La Società promuove iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della parità di genere, della valorizzazione delle diversità, degli stereotipi, dei pregiudizi inconsapevoli, della prevenzione delle discriminazioni e delle molestie e dei comportamenti inclusivi.

Le iniziative sono definite in funzione delle esigenze individuate, dei ruoli e delle responsabilità e possono coinvolgere l'intera popolazione aziendale, il management e le funzioni interessate dai processi di selezione, valutazione, sviluppo e gestione delle persone.

Il management è chiamato a rappresentare un esempio concreto nell'applicazione dei principi della presente Politica, favorire un clima aperto al confronto, individuare e contribuire a rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi o relazionali all'inclusione e sensibilizzare le persone del proprio team al rispetto dei principi aziendali. I principi della parità di genere costituiscono pertanto un riferimento nei comportamenti manageriali e nelle decisioni relative alla gestione e allo sviluppo delle persone.

La comunicazione interna ed esterna deve essere coerente con i principi di parità e inclusione, evitare stereotipi e utilizzare, per quanto possibile, un linguaggio rispettoso e inclusivo. Alfa Solutions favorisce inoltre il confronto e la collaborazione con il Gruppo Iren e con interlocutori esterni pertinenti per contribuire alla diffusione di una cultura organizzativa rispettosa delle persone e delle pari opportunità.

7. GOVERNANCE, RUOLI E RESPONSABILITÀ

L'Alta Direzione di Alfa Solutions assume la responsabilità di promuovere e sostenere la presente Politica, assicurandone l'integrazione nelle strategie e nei processi aziendali, definendo obiettivi misurabili e mettendo a disposizione le risorse necessarie per la loro realizzazione.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, secondo i ruoli e le responsabilità formalizzati dall'organizzazione, supporta l'Alta Direzione nell'attuazione e nel mantenimento del Sistema di Gestione. In tale ambito, il Comitato contribuisce a:

- predisporre e mantenere aggiornato il Piano Strategico per la Parità di Genere;
- individuare obiettivi, azioni e indicatori di miglioramento;
- monitorare gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e gli ulteriori indicatori definiti dall'organizzazione;
- valutare l'avanzamento delle iniziative pianificate e gli eventuali scostamenti;
- esaminare le evidenze provenienti da monitoraggi, audit, attività di ascolto e segnalazioni, nel rispetto dei ruoli e delle procedure applicabili;
- proporre all'Alta Direzione azioni correttive e di miglioramento.

I responsabili e le persone con funzioni di coordinamento sono chiamati a dare attuazione ai principi della Politica nelle attività di propria competenza, prevenire comportamenti discriminatori, individuare ostacoli all'inclusione e favorire un clima rispettoso.

Le funzioni aziendali e le funzioni competenti del Gruppo Iren collaborano, per quanto di rispettiva competenza, alla gestione dei processi HR, formativi, retributivi, di welfare, comunicazione e monitoraggio. Tutte le persone che operano per Alfa Solutions sono tenute a rispettare i principi della presente Politica e a contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

8. MONITORAGGIO, SEGNALAZIONI E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Alfa Solutions verifica l'attuazione della presente Politica attraverso gli strumenti del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, il monitoraggio degli indicatori, la valutazione delle azioni previste dal Piano Strategico, gli audit interni, le attività di ascolto e l'analisi delle segnalazioni e delle eventuali azioni correttive.

Gli obiettivi e gli indicatori sono monitorati con la periodicità definita dal sistema di gestione e riesaminati almeno annualmente, nell'ambito dei processi di riesame e miglioramento. I risultati costituiscono elementi di valutazione dell'efficacia delle misure adottate e sono utilizzati per individuare eventuali scostamenti, ostacoli persistenti e ulteriori opportunità di miglioramento.

La Società incoraggia le persone a formulare osservazioni, proposte e segnalazioni in materia di parità di genere, inclusione e rispetto della dignità. Le segnalazioni sono gestite attraverso i canali aziendali e di Gruppo applicabili, secondo le relative procedure e con le tutele previste.

Eventuali violazioni della presente Politica sono valutate e, ove ne ricorrano i presupposti, gestite secondo le procedure aziendali, il sistema disciplinare applicabile e la normativa vigente.

9. DIFFUSIONE, RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER E AGGIORNAMENTO

La presente Politica è comunicata e resa disponibile alle persone che operano per Alfa Solutions e alle parti interessate attraverso i canali aziendali individuati. La Società ne promuove la conoscenza e l'applicazione anche attraverso iniziative informative e formative.

I principi della Politica orientano i rapporti interni ed esterni della Società. Alfa Solutions promuove relazioni professionali improntate a correttezza, rispetto e inclusione e si attende che fornitori, consulenti, partner e soggetti che operano per suo conto agiscano in coerenza con tali principi, nel quadro degli obblighi contrattuali e delle regole applicabili.

La Politica è sottoposta a revisione o conferma periodica da parte dell'Alta Direzione, con il coinvolgimento delle funzioni competenti e del Comitato Guida per la Parità di Genere. L'aggiornamento tiene conto dei risultati conseguiti, dell'evoluzione organizzativa, degli aggiornamenti normativi, degli indirizzi del Gruppo Iren e delle esigenze delle parti interessate.

Reggio Emilia, 07 settembre 2026

Amministratore Delegato
Tutino Mirko