POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Valoritalia tutela la dignità di ogni persona e la parità di trattamento e di opportunità, valorizzando merito e competenze senza discriminazioni di genere, condizione familiare o stato civile. Si impegna a individuare e rimuovere tempestivamente le disparità ingiustificate, verificando l'efficacia delle azioni adottate.

La parità di genere costituisce un valore sociale e un fattore di sviluppo dell'organizzazione.

La politica si applica a tutte le attività, sedi e livelli organizzativi di Valoritalia e al personale e alle persone che vi collaborano, per quanto pertinente ai rispettivi rapporti. Il riferimento organizzativo è MDC_V. Gli impegni sono sviluppati secondo la-UNI/PdR 125:2022, prassi di riferimento per il sistema di gestione per la parità di genere, nel rispetto della legislazione applicabile.

Valoritalia adotta i seguenti principi.

- **Dignità, cultura e formazione**. Valoritalia promuove un ambiente che rispetti l'unicità di ogni persona e ne riconosca il contributo. Assicura pari accesso alle risorse, alla formazione e allo sviluppo delle competenze e programma interventi sulla parità di genere, sugli stereotipi e sulla prevenzione delle molestie per tutti i livelli, compresi i ruoli direttivi, secondo il piano strategico e la pianificazione formativa.
- **Selezione e assunzione.** Le candidature sono valutate con criteri oggettivi, predefiniti e pertinenti al ruolo, senza domande su matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari. Valoritalia promuove una presenza equilibrata dei generi senza automatismi discriminatori nelle scelte individuali. Gli annunci riportano la retribuzione iniziale o la fascia prevista e le pertinenti disposizioni del CCNL applicato. Non sono richieste né acquisite, anche tramite intermediari, informazioni sulle retribuzioni attuali o precedenti delle persone candidate.
- **Carriera, leadership ed equità retributiva.** L'attribuzione di ruoli, le progressioni e l'accesso alla leadership, comprese eventuali nomine dirigenziali, seguono criteri documentati e neutrali rispetto al genere, coerenti con competenze, responsabilità e risultati. Valoritalia promuove l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità e la parità retributiva per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, considerando componenti fisse, variabili e benefit. Gli adeguamenti retributivi tengono conto anche degli obblighi legali e contrattuali e della rimozione di disparità ingiustificate; non dipendono esclusivamente dalla performance. I criteri e i controlli sono disciplinati dalla policy DOC031M_V.
- **Genitorialità e cura.** La genitorialità è un valore. Valoritalia sostiene maternità, paternità e responsabilità di cura con informazione aggiornata sui diritti, formazione e percorsi di rientro adeguati alle esigenze individuali, senza penalizzazioni nell'accesso alle opportunità professionali. Promuove la fruizione integrale del congedo previsto dalla legge, fermo il rispetto dei congedi obbligatori e dei diritti di tutte le persone aventi titolo. I programmi prima, durante e dopo i congedi sono definiti nel DOC031L senza richiedere prestazioni lavorative durante il congedo.
- **Conciliazione vita-lavoro**. Valoritalia adotta misure di conciliazione e valuta le richieste individuali con criteri trasparenti e non discriminatori, tenendo conto delle esigenze organizzative e dei diritti delle persone. La riduzione dell'orario settimanale da 40 a 38 ore, prevista dalla politica precedente, è mantenuta come impegno aziendale; la sua applicazione è disciplinata da DOC031I_V.

- **Prevenzione di discriminazioni, abusi e molestie**. Valoritalia mantiene tolleranza zero verso discriminazioni, abusi fisici, verbali o digitali e molestie, comprese quelle sessuali, e vieta le ritorsioni verso chi segnala o collabora agli accertamenti. Si impegna a valutare i rischi e ad attuare misure preventive. Le segnalazioni, anche anonime, sono gestite da persone competenti, autorizzate e imparziali, con gestione dei conflitti di interesse, tempestività, tracciabilità e riservatezza compatibile con gli obblighi di legge e diritti delle persone coinvolte. Modalità di accesso, responsabili, tempi e istruzioni: DOC001B_V rev. 2 canali e procedura approvati, compresa la gestione di segnalazioni riguardanti i responsabili]. Il raccordo con il whistleblowing rispetta il relativo ambito di applicazione, senza limitare la possibilità di segnalare problemi di parità di genere.
- **Comunicazione.** Valoritalia promuove una comunicazione rispettosa, inclusiva e priva di stereotipi di genere, anche nel marketing, sui canali social e nella pubblicità. La comunicazione interna ed esterna rende comprensibili gli impegni e le modalità per esercitare i propri diritti.

Il miglioramento continuo mira a consentire a tutte le persone, nella loro diversità, di realizzarsi e contribuire alla guida della Società.

La Direzione assume la responsabilità dell'attuazione della politica, con il contributo del Comitato Guida per la Parità di Genere e delle funzioni competenti, e assegna responsabilità, autorità e risorse, anche economiche.

Il piano strategico DOC032A_V traduce la politica in obiettivi, azioni, responsabilità, risorse, scadenze, indicatori e frequenze di monitoraggio. L'attuazione si raccorda con DOC031M_V e con la procedura di selezione, assunzione e gestione del rapporto di lavoro DOC031B_V. Le registrazioni delle attività e dei risultati sono conservate secondo le regole di gestione documentale e protezione dei dati personali.

La politica è comunicata al personale e alle persone che collaborano con la Società, condivisa con le principali parti interessate e pubblicata sul sito aziendale. La diffusione e l'aggiornamento delle copie sono curati dal RAQ.

La Direzione riesamina il sistema e l'adeguatezza della politica almeno annualmente, con il Comitato Guida e le funzioni competenti, e in presenza di cambiamenti significativi. Considera risultati degli audit, segnalazioni, indicatori, obiettivi, efficacia delle azioni correttive, risorse e variazioni organizzative o normative. Le decisioni di conferma o revisione sono documentate; le modifiche sono approvate e diffuse.

Roma, 29 ottobre 2026

Il Direttore Generale

