

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

2025

INDICE

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI E IMPEGNI INTERNAZIONALI.....	3
AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
PRINCIPI DI NON DISCRIMINAZIONE E DIVERSITÀ.....	3
RESPONSABILITÀ E IMPEGNI SPECIFICI.....	4
OBIETTIVI STRATEGICI.....	5
MECCANISMO DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING).....	6
PROCESSO DI GESTIONE E AZIONI CORRETTIVE.....	6
FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....	7
MONITORAGGIO, MISURAZIONE E REPORTING.....	8
APPROVAZIONE, REVISIONE E AGGIORNAMENTO.....	9

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il presente documento rappresenta il quadro generale dei principi, degli obiettivi e degli impegni sulla cui base **WALTER TOSTO S.p.A.** ha adottato e strutturato il proprio **sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**.

RIFERIMENTI NORMATIVI E IMPEGNI INTERNAZIONALI

WALTER TOSTO S.p.A., quale membro del **UN Global Compact dal 13 marzo 2022**, adotta la presente politica anche in coerenza con:

- **Principi 1, 2 e 6 del UN Global Compact** (diritti umani e non discriminazione)
- **SDG 5** (Parità di genere) e **SDG 8** (Lavoro dignitoso e crescita economica) dell'Agenda ONU 2030
- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 per il sistema di gestione della parità di genere (certificazione prevista entro 2025)
- Normativa italiana sulla parità di genere e Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

La parità di genere è un diritto umano fondamentale ma è anche una condizione indispensabile per garantire la prosperità e sostenibilità economica della comunità nazionale e internazionale. Sebbene ci siano stati progressi, in particolare nel campo della salute e dell'istruzione, il divario di genere, anche in Italia, rimane significativo e le donne risultano ancora svantaggiate in diversi ambiti, tra i quali quello economico e professionale.

Per contribuire al perseguimento di quello che è uno dei principi fondamentali della Costituzione italiana, nonché uno degli elementi che compongono le missioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile assunti a livello internazionale a partire dall'Agenda ONU 2030, **WALTER TOSTO S.p.A.** ha deciso di integrare ulteriormente l'inclusione, la valorizzazione della diversità e la parità di genere nelle proprie strategie aziendali, dotandosi di strumenti gestionali attraverso i quali **favorire e promuovere l'empowerment femminile in ambito lavorativo**.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente politica si applica a **WALTER TOSTO S.p.A.** e a tutte le società da essa controllate, inclusa **Walter Tosto WTB S.R.L.** e **Belleli Energy S.p.A. FZE.**, coprendo tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e stakeholder con cui l'azienda intrattiene rapporti.

PRINCIPI DI NON DISCRIMINAZIONE E DIVERSITÀ

La WALTER TOSTO S.p.A. **respinge ogni forma di discriminazione** basata su:

- Genere e identità di genere

- Età
- Etnia, nazionalità e colore della pelle
- Disabilità e abilità fisiche o mentali
- Stato di salute
- Orientamento sessuale
- Stato civile
- Convinzioni religiose
- Opinioni politiche
- Classe sociale
- Condizione economica

L'azienda promuove attivamente l'**inclusione di gruppi vulnerabili e minoritari**, incluse le persone con disabilità, garantendo il rispetto delle normative vigenti e superando, ove possibile, gli standard minimi richiesti.

RESPONSABILITÀ E IMPEGNI SPECIFICI

Si riportano di seguito le responsabilità e gli impegni specifici assunti da *WALTER TOSTO S.p.A.* per perseguire efficacemente il suddetto obiettivo generale:

- ⇒ garantire processi di ricerca, selezione e assunzione del personale idonei a contrastare discriminazioni, stereotipi e pregiudizi e ad aumentare la presenza femminile all'interno del proprio organico
- ⇒ assicurare condizioni di lavoro eque, corrette e sicure, pari trattamento economico e pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali
- ⇒ garantire partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e sviluppo professionale e meccanismi di valutazione delle prestazioni inclusivi, oltreché imparziali e trasparenti
- ⇒ garantire processi di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali orientati all'equilibrio e riequilibrio di genere
- ⇒ assicurare a ciascuna lavoratrice protezione del posto di lavoro e del medesimo livello retributivo nel post-maternità
- ⇒ garantire e promuovere servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità e condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne
- ⇒ erogare attività di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e i pregiudizi inconsci
- ⇒ assicurare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della parità di genere, che valorizzi la diversità e rifiuti linguaggi e comportamenti discriminatori, nonché qualsiasi forma di abuso e molestia fisici, verbali, digitali
- ⇒ favorire il dialogo e il confronto assicurando meccanismi che consentano a ciascuno di dare suggerimenti ed esprimere liberamente le proprie opinioni

- ⇒ promuovere in tutte le comunicazioni interne ed esterne, nelle attività di marketing e pubblicità, linguaggio e contenuti coerenti con i principi di inclusione e valorizzazione delle diversità
- ⇒ promuovere l'inclusione e le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo attraverso attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder, partecipazione a reti di contatti e comunità di supporto tra donne
- ⇒ favorire equa rappresentanza dei generi in occasione di riunioni, convegni, eventi, sia privati che pubblici
- ⇒ assegnare adeguate risorse e responsabilità al sistema di gestione per la parità di genere, monitorare e misurare regolarmente le prestazioni e renderne periodicamente conto ai diversi stakeholder attraverso documenti e canali di comunicazione ufficiali

OBIETTIVI STRATEGICI

Per dare attuazione concreta agli impegni sopra elencati, WALTER TOSTO S.p.A. persegue obiettivi strategici articolati che guidano l'azione aziendale verso un cambiamento culturale e strutturale duraturo.

In primo luogo, l'azienda si impegna ad **accrescere le competenze interne** su parità di genere e inclusione attraverso programmi formativi strutturati e continuativi rivolti a tutti i livelli aziendali, dalla base operativa fino al management. Parallelamente, l'organizzazione lavora per **incrementare la presenza femminile** nelle discipline STEM e in posizioni di responsabilità, fino ai ruoli apicali e al Consiglio di Amministrazione, riconoscendo l'importanza di una rappresentanza equilibrata ai vertici decisionali.

L'equità retributiva rappresenta un altro obiettivo centrale: WALTER TOSTO S.p.A. si impegna a **ridurre progressivamente il divario retributivo di genere** attraverso sistemi di valutazione trasparenti e basati sul merito, garantendo che le differenze salariali siano giustificate esclusivamente da competenze, esperienza e performance, e non da caratteristiche personali o stereotipi.

La creazione di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso passa attraverso l'impegno a **prevenire e contrastare efficacemente** ogni forma di discriminazione e molestia, mantenendo standard elevati di inclusione e dignità per tutte le persone. In questo contesto, la diversità viene **valorizzata come leva strategica** per l'innovazione e la competitività aziendale, trasformando le differenze individuali in un vantaggio competitivo concreto.

Per consolidare questi obiettivi nel lungo termine, WALTER TOSTO S.p.A. intende **rafforzare il proprio sistema di gestione** attraverso l'ottenimento di certificazioni riconosciute a livello nazionale e internazionale in materia di parità di genere e responsabilità sociale. Infine, l'azienda si propone di **estendere i principi di inclusione** lungo l'intera catena del valore, coinvolgendo attivamente fornitori e partner commerciali nel percorso verso una maggiore equità e sostenibilità sociale.

I progressi verso questi obiettivi vengono monitorati attraverso indicatori specifici, rendicontati semestralmente al management e comunicati annualmente agli stakeholder nel Report di Sostenibilità e nella Communication on Progress per il UN Global Compact.

Gli obiettivi strategici qui delineati sono declinati operativamente nel **Piano Strategico Triennale per la Parità di Genere**, documento che definisce le azioni concrete, le tempistiche di implementazione e gli indicatori di misurazione specifici per ciascun obiettivo.

MECCANISMO DI SEGNALEZIONE (WHISTLEBLOWING)

WALTER TOSTO S.p.A. garantisce un **sistema di segnalazione accessibile, riservato e sicuro** per tutti i dipendenti e stakeholder che desiderino segnalare episodi di:

- Discriminazione di qualsiasi natura
- Molestie e molestie sessuali (fisiche, verbali, digitali)
- Mobbing e comportamenti persecutori
- Abusi e violenze
- Violazioni del Codice Etico
- Qualsiasi comportamento contrario ai principi di questa politica

Caratteristiche del meccanismo:

Accessibilità: Il canale di whistleblowing è disponibile in ogni momento, comunicato a tutti i dipendenti in fase di onboarding e attraverso comunicazioni interne periodiche. Le informazioni sono disponibili in italiano e inglese per superare barriere linguistiche.

Protezione da ritorsioni: L'azienda garantisce che chiunque segnali in buona fede episodi di discriminazione o molestie **non subirà alcuna forma di ritorsione, penalizzazione o trattamento sfavorevole**.

Riservatezza: L'identità del segnalante è trattata con la massima riservatezza e protetta in conformità alle normative sulla privacy. Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima.

Canali disponibili:

- **Piattaforma digitale di whistleblowing dedicata** (<https://segnalazioni.waltertosto.it/#/>), accessibile 24/7, che garantisce anonimato, riservatezza e conformità al D.Lgs 24/2023

In alternativa, per situazioni che richiedono supporto diretto:

- Segnalazione al **Referente aziendale per le molestie e il mobbing**
- Segnalazione al **responsabile HR**

PROCESSO DI GESTIONE E AZIONI CORRETTIVE

Ogni segnalazione di discriminazione o molestia viene gestita secondo il seguente **processo strutturato**:

1. **Ricezione e registrazione:** Ogni segnalazione viene protocollata e analizzata dall'Organismo di Vigilanza entro 10 giorni lavorativi
2. **Investigazione:** Conduzione di un'indagine imparziale e trasparente, garantendo il diritto di difesa a tutte le parti coinvolte
3. **Valutazione:** Determinazione della fondatezza della segnalazione sulla base di evidenze oggettive
4. **Azioni correttive proporzionate:**
 - o Richiamo formale scritto
 - o Sospensione temporanea
 - o Licenziamento per giusta causa (nei casi più gravi)
 - o Risoluzione del rapporto contrattuale (per collaboratori esterni)

5. **Supporto alle vittime:**
 - o Protezione immediata da ulteriori episodi
 - o Supporto psicologico se necessario
 - o Eventuale ricollocazione organizzativa
 - o Tutela della riservatezza
6. **Comunicazione:** Le parti coinvolte vengono informate dell'esito dell'investigazione nel rispetto della privacy e delle normative vigenti
7. **Prevenzione:** Analisi delle cause profonde e implementazione di misure preventive (formazione aggiuntiva, revisione processi, ecc.)
8. **Trasparenza:** L'azienda comunica annualmente nel Report di Sostenibilità il numero di segnalazioni ricevute, gestite e risolte, garantendo la riservatezza delle persone coinvolte.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

WALTER TOSTO S.p.A. implementa un programma formativo strutturato su parità di genere e inclusione che costituisce un pilastro fondamentale della strategia aziendale per la parità di genere.

Il programma coinvolge il **100% dei nuovi assunti** attraverso una formazione obbligatoria in fase di onboarding, garantendo che fin dall'ingresso in azienda ogni persona acquisisca consapevolezza dei valori e dei principi che guidano l'organizzazione. La formazione prosegue poi lungo tutto il percorso professionale: **tutti i dipendenti** partecipano ad aggiornamenti periodici ogni due anni, mentre **manager e responsabili HR** beneficiano di una formazione avanzata annuale che li prepara a gestire efficacemente tematiche complesse legate alla diversità e all'inclusione.

I contenuti formativi affrontano in modo approfondito i **principi di parità di genere e inclusione**, con particolare attenzione al riconoscimento e alla gestione degli unconscious bias - quei pregiudizi inconsci che possono influenzare decisioni e comportamenti senza che ne siamo consapevoli. La formazione copre inoltre la **prevenzione di discriminazione e molestie** sul posto di lavoro, fornendo strumenti concreti per identificare e contrastare situazioni problematiche. Ampio spazio è dedicato al **linguaggio inclusivo e alla comunicazione rispettosa**, elementi essenziali per creare un ambiente di lavoro accogliente, nonché alla **gestione della diversità nei team**, con focus sulle dinamiche collaborative in contesti eterogenei. Infine, vengono approfondite le **normative e le responsabilità legali** in materia di parità e non discriminazione.

Dal punto di vista metodologico, l'azienda adotta un **approccio multicanale** che combina formazione in presenza e online, workshop interattivi che favoriscono il confronto e la riflessione condivisa, e moduli di e-learning con test di verifica per consolidare l'apprendimento. Tutti i materiali didattici sono disponibili in formato multilingue (italiano e inglese) per garantire la piena accessibilità a tutto il personale.

L'efficacia del programma formativo viene costantemente verificata attraverso un **sistema di monitoraggio articolato** che prevede la registrazione delle ore formative per ciascun dipendente, il controllo del tasso di completamento dei corsi obbligatori, la valutazione dell'efficacia attraverso test finali e feedback strutturati, e un reporting semestrale al management sui progressi formativi complessivi. Questo approccio consente all'azienda di adattare continuamente i contenuti e le modalità formative alle esigenze emergenti, assicurando che l'investimento in formazione si traduca in un cambiamento culturale concreto e duraturo.

MONITORAGGIO, MISURAZIONE E REPORTING

WALTER TOSTO S.p.A. monitora costantemente l'efficacia del sistema di gestione della parità di genere attraverso:

Indicatori di Performance (KPI):

Cultura e strategia:

- Ore di formazione sulla parità di genere, diversità e non discriminazione per dipendente
- Percentuale di dipendenti formati su parità di genere e inclusione
- Percentuale di comunicazioni interne con linguaggio inclusivo

Governance:

- Percentuale di donne nel Consiglio di Amministrazione
- Presenza di presidi organizzativi dedicati alla parità di genere (Comitato Guida)

Process HR:

- Percentuale di donne nelle nuove assunzioni per categoria professionale
- Percentuale di promozioni per genere rispetto alla popolazione aziendale

Opportunità di crescita e inclusione delle donne:

- Percentuale di donne rispetto alla totalità dell'organico aziendale
- Percentuale di donne con qualifica di dirigente
- Percentuale di donne responsabili di una o più unità organizzative
- Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice
- Percentuale di donne con delega su un budget di spesa/investimento
- Percentuale di donne in ruoli tecnici e STEM
- Numero assoluto di donne laureate in discipline STEM

Equità remunerativa per genere:

- Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze
- Gender pay gap non rettificato e rettificato
- Percentuale di donne che ricevono incrementi retributivi variabili
- Percentuale di donne che accedono a benefit e welfare aziendale

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:

- Tasso di rientro post maternità e post paternità
- Percentuale di uomini beneficiari effettivi di congedo parentale (con figli ≤ 12 anni)
- Percentuale di giorni effettivamente fruiti di congedo parentale da parte di uomini
- Tasso di turnover per genere (con focus su donne in età fertile)

Monitoraggio specifico sistema di gestione:

- Numero di segnalazioni di discriminazione/molestie ricevute
- Tempi medi di risoluzione delle segnalazioni
- Numero di episodi di discriminazione confermati e azioni correttive implementate

Frequenza di monitoraggio:

- Raccolta dati: continua
- Analisi KPI: semestrale
- Revisione della politica: annuale
- Audit interno: annuale

Reporting:

- Report di Sostenibilità annuale (con sezione dedicata alla parità di genere)
- Communication on Progress (CoP) per UN Global Compact
- Dashboard interni per il management
- Comunicazione agli stakeholder attraverso canali ufficiali

Responsabilità:

- **Comitato Guida per la Parità di Genere:** presidio strategico del sistema di gestione, elaborazione e aggiornamento del Piano Strategico Triennale, monitoraggio avanzamento obiettivi, proposta di azioni correttive
- **Sustainability Manager:** coordinamento operativo del sistema di gestione per la parità di genere, reporting verso stakeholder esterni, raccordo con certificazioni (UNI/PdR 125:2022)
- **HR Manager:** implementazione operativa delle politiche, monitoraggio KPI relativi ai processi HR, gestione programmi formativi
- **Organismo di Vigilanza:** gestione delle segnalazioni attraverso il sistema di whistleblowing, supervisione dell'applicazione del Codice Etico
- **Top Management:** indirizzo strategico, allocazione delle risorse necessarie, approvazione del Piano Strategico Triennale e dei suoi aggiornamenti

APPROVAZIONE, REVISIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Politica per la Parità di Genere **sarà sottoposta a revisione annuale**, con prossima revisione prevista per ottobre 2026.

La revisione terrà conto di:

- Evoluzione normativa nazionale e internazionale
- Best practice del settore
- Risultati del monitoraggio KPI
- Feedback da dipendenti e stakeholder

Gli aggiornamenti verranno comunicati tempestivamente a tutti i dipendenti.

Chieti, 17/10/2025

Per Walter Tosto S.p.A.

Il Rappresentante Legale
Luca Tosto - CEO