

## Sommario

1.	I VALORI AZIENDALI.....	2
2.	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE .....	2
3.	SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT).....	3
4.	GESTIONE DELLA CARRIERA .....	3
5.	EQUITA' SALARIALE .....	4
6.	GENITORIALITA' E CURA .....	4
7.	CAREGIVING .....	5
8.	CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE).....	5
9.	CONTRASTO NEI CONFRONTI DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO .....	5
10.	COMITATO GUIDA.....	5
11.	AUDIT.....	6
12.	DISPOSIZIONI FINALI, APPROVAZIONE E REVISIONE .....	6

**Energiee3 srl**

Viale Monte Grappa, 20/A - 42121 Reggio nell'Emilia  
C.F. e Part. IVA 02022660357 - Codice SDI: SA0PL6Q  
Reg. Imprese RE n. 02022660357 - Rea n. 244569  
Cap. soc. € 119.000,00 i.v.

**Sede centrale**

Sede amministrativa  
Via Fontanelli, 3  
42121 Reggio Emilia  
tel. 0522 455141

Sede operativa  
Largo Giambellino, 2  
42124 Reggio Emilia  
tel. 0522 1724470

## 1. I VALORI AZIENDALI

Sin dalla sua fondazione, Energiee3 Srl (di seguito anche "Energiee3" o "Società" o "Azienda") ha scelto di mettere etica e responsabilità al centro della propria identità, guidando ogni decisione e azione verso una strategia orientata allo Sviluppo Sostenibile. Ogni giorno la Società si impegna a coltivare una cultura aziendale che riflette i valori dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030, influenzando profondamente il modo in cui si relaziona con i propri clienti, collaboratori e con l'ambiente circostante.

Questa visione è stata condivisa e ampliata con la gestione di Thedotcompany ed Energiee4, trasformando l'impegno nei confronti dello Sviluppo Sostenibile in un vero e proprio progetto di Gruppo, fondato su una missione comune: generare un impatto positivo e duraturo, promuovendo un modello di business che non si limiti ai risultati economici, ma che abbracci la sostenibilità, il benessere delle persone e la tutela del pianeta.

Energiee3 riconosce l'importanza di promuovere la parità di genere quale principio fondante della propria strategia aziendale e del proprio impegno verso la sostenibilità sociale. L'Azienda ritiene che la parità tra uomini e donne in ogni ambito della vita lavorativa sia un obiettivo essenziale per garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e performante.

In linea con i principi della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, il Gruppo si impegna a implementare un sistema di gestione per la parità di genere basato su indicatori misurabili e azioni concrete, attraverso la predisposizione di specifici Key Performance Indicators (KPI) e misurando gli stati di avanzamento dei risultati. In particolare, verso i dipendenti e collaboratori la Società favorisce il lavoro e il rispetto della dignità di ogni singola persona. A tale scopo è richiesto ad ognuno di operare con lealtà, correttezza e cortesia, lavorando con professionalità e integrità morale nel pieno rispetto dei valori di inclusione e parità di genere, favorendo al massimo la comunicazione interna e la cooperazione tra le persone. Dipendenti e collaboratori sono tenuti a creare un ambiente di lavoro stimolante e gratificante, permeato dalla reciproca fiducia, con strumenti di gestione trasparente e documentata delle risorse.

## 2. POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La presente "Politica per la parità di genere" (di seguito anche "Politica") illustra le indicazioni guida, i valori ed i principi attraverso cui la Società intende sostenere la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment dei dipendenti avvalendosi di soluzioni concrete, misurabili, pianificate nel tempo ed assegnate come responsabilità di attuazione, così come definito nel *Piano strategico per la parità di genere*.

Nella gestione delle persone la Società, mettendo a disposizione risorse umane, economiche (budget) e strumentali, intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'uguaglianza di genere sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori, mantenendo un contesto aziendale equo in termini di pari opportunità di carriera e flessibilità;
- sostenere l'incremento dell'occupazione femminile nei ruoli che richiedono lauree STEM;
- bilanciare la composizione delle funzioni in relazione al genere dei/delle dipendenti;

- garantire un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale;
- favorendo la promozione trasversale del principio di parità di genere all'interno dell'organizzazione, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione e attraverso l'esempio di chi ricopre posizioni manageriali;
- comunicare al personale dipendente, ai clienti, ai fornitori e ai propri stakeholder in generale il proprio impegno sui temi della parità di genere, anche mediante la comunicazione, ad esempio attraverso il proprio intranet, di buone prassi, news, approfondimenti e aggiornamenti dei progetti aziendali in materia di parità di genere e inclusione;
- monitorare e rendicontare periodicamente i progressi verso la parità di genere, anche attraverso la raccolta, l'analisi e la valutazione periodica di KPI inerenti la parità di genere, ed attuare inoltre le opportune azioni di correzione.

La Politica viene riesaminata annualmente nel riesame della Direzione che, analizzando l'andamento delle azioni ed i valori di monitoraggio dei KPI, definisce le azioni correttive da apportare.

La presente Politica tratta i seguenti temi:

- Selezione ed assunzione (Recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Caregiving
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-life Balance)
- Contrasto nei confronti di ogni forma di molestia e abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.

### 3. SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La Società si impegna ad adottare procedure di selezione e assunzione volte a prevenire ogni forma di disparità di genere e gli stereotipi inconsci. A tal fine, tutti gli avvisi di selezione sono redatti in modo da essere rivolti ad ambo i sessi, avviando al tempo stesso un processo di revisione e perfezionamento del linguaggio utilizzato nelle comunicazioni in ottica di inclusione e rispetto dell'equità di genere.

Per maggiori dettagli su come vengono gestiti questi aspetti, si rimanda alla procedura interna delle risorse umane.

### 4. GESTIONE DELLA CARRIERA

Energee3 si impegna a garantire un accesso imparziale e privo di discriminazioni di genere ai percorsi di carriera e sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione. A tal fine, sono adottati processi annuali di valutazione della performance e gestione delle carriere, con l'obiettivo di promuovere la parità di genere nelle opportunità di avanzamento e nelle promozioni.

La Società intende inoltre assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e valorizzazione, con una rappresentanza adeguata di entrambi i sessi, incluso l'accesso a posizioni di leadership.

In questo contesto, Energiee3 si impegna a sostenere e rafforzare la leadership femminile, favorendo un cambiamento culturale nell'ambiente di lavoro che supporti attivamente la diversità e l'inclusione. L'obiettivo è creare un contesto in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale, contribuendo così al successo collettivo dell'organizzazione.

## 5. EQUITA' SALARIALE

Energiee3 si impegna a garantire equità e pari opportunità nell'accesso a condizioni retributive eque per tutti i dipendenti, basando la propria politica retributiva su due principi fondamentali: meritocrazia ed equità di genere.

La Società adotta un Sistema Premiante che coinvolge le cosiddette figure "Key People", ovvero i ruoli di maggiore rilevanza per il funzionamento aziendale e il raggiungimento degli obiettivi strategici, includendo i Responsabili di Funzione. A ciascuna di queste figure vengono assegnati KPI, che consentono di misurare il livello di performance raggiunto e di valutare la coerenza tra obiettivi assegnati e risultati ottenuti.

L'equità retributiva viene inoltre promossa attraverso la misurazione e il monitoraggio periodico di specifici indicatori, come il differenziale salariale tra uomini e donne, al fine di identificare e correggere eventuali disparità.

## 6. GENITORIALITA' E CURA

La Società si impegna a fornire a tutti i neogenitori un supporto costante e concreto durante una fase significativa della loro vita, riconoscendo l'esperienza della genitorialità come un'opportunità per acquisire nuove competenze, che arricchiscono sia la persona sia l'Azienda.

Inoltre, Energiee3 intende agevolare la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo attraverso il sostegno alla genitorialità e agli oneri di cura.

Energiee3 intende fornire il proprio supporto alla genitorialità e alle responsabilità di cura prevedendo:

- L'implementazione di servizi e programmi di supporto alla genitorialità, quali procedure e attività per il rientro a lavoro, servizi di counseling, part-time e smart working;
- L'erogazione di servizi welfare attraverso specifica piattaforma online;
- L'adozione di politiche a sostegno della genitorialità come la *Politica di conciliazione vita-lavoro per genitori* ed il *Manifesto aziendale sul parental leave*;
- La produzione di materiale informativo e divulgativo inerente la disciplina normativa in materia di congedo;
- Un bonus welfare quale regalo di benvenuto al nuovo nato;
- La possibilità di fruire di strumenti extra rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento dedicati alla tutela della maternità/paternità e per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.
- Due mesi di integrazione salariale per i dipendenti che fruiscono del congedo parentale facoltativo.

## 7. CAREGIVING

L'azienda ha messo in campo misure specifiche per supportare i dipendenti che si trovano ad affrontare la cura di **soggetti fragili**, ovvero di persone che necessitano di assistenza continuativa a causa di malattie croniche complesse, comorbidità, instabilità clinica, politerapia, o che presentano significative disabilità fisiche e/o psichiche permanenti. Queste misure sono estese anche a chi deve prendersi cura di soggetti con invalidità transitorie, che, pur essendo temporanee, comportano una limitazione significativa dell'autosufficienza e nelle attività quotidiane.

Oltre ai permessi già previsti dal CCNL per eventi gravi come decessi o infermità, l'azienda concede 3 giorni di permesso retribuito extra all'anno per la cura di genitori o familiari fragili che necessitano di assistenza continuativa. Questi permessi sono destinati esclusivamente a supportare i dipendenti impegnati nel caregiving di familiari che presentano situazioni di fragilità e rilevanti esigenze di cura.

Con queste misure, l'azienda intende favorire una maggiore armonia tra la vita lavorativa e le responsabilità familiari, contribuendo al benessere dei propri dipendenti e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, sostenibile e attento alle diverse esigenze dei collaboratori.

## 8. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La Società, compatibilmente con le esigenze produttive, garantisce un costante e concreto supporto per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa con la possibilità per i dipendenti di regolare il proprio orario e la propria sede di lavoro, in presenza o da remoto, in base alle proprie esigenze. Le misure di work-life balance, tra cui il part-time, la flessibilità oraria e lo smart working, sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.

## 9. CONTRASTO NEI CONFRONTI DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Energiee3 adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, comprese le molestie sessuali ed il mobbing.

La Società riconosce l'importanza della formazione e della sensibilizzazione come strumenti fondamentali per la prevenzione e il contrasto di tali comportamenti.

## 10. COMITATO GUIDA

La Politica per la parità di genere è attuata attraverso lo specifico Piano strategico il cui governo è delegato al Comitato Guida nominato dal Consiglio di amministrazione.

Il Comitato guida viene nominato ai fini di un'efficace adozione ed una continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere ed è formato dal delegato dell' Amministratore Delegato o della proprietà e dai Responsabili delle funzioni: HR, Produzione.

## 11. AUDIT

La Direzione si impegna a pianificare, attuare e documentare una serie di audit interni sistematici, finalizzati a monitorare e verificare l'effettiva applicazione della presente Politica per la Parità di Genere. Tali audit comprenderanno l'analisi approfondita delle politiche aziendali, delle direttive, delle istruzioni e delle procedure operative in materia di parità di genere, al fine di garantire che tutte le pratiche aziendali siano conformi agli obiettivi di inclusività e pari opportunità stabiliti.

## 12. DISPOSIZIONI FINALI, APPROVAZIONE E REVISIONE

La presente Politica è stata definita dalla Direzione, in coordinamento con il Comitato guida, in conformità con le disposizioni e le procedure interne della Società ed è resa disponibile sul sito web di Energee3.

Per garantire che gli aspetti relativi alla parità di genere siano adeguatamente considerati nelle decisioni e nelle strategie aziendali, la presente Politica si configura come parte integrante delle politiche aziendali, tra cui il *Codice Etico*, il *Regolamento Aziendale* e la *Politica di conciliazione vita-lavoro*. Il documento è reso disponibile a tutti i collaboratori, a tutte le collaboratrici e a tutte le proprie parti interessate i/le quali sono invitati/e a proporre eventuali integrazioni o modifiche laddove ritenuto necessario.

La Società si impegna a mantenere e migliorare costantemente la propria *Politica per la parità di genere* e a comunicarne e diffonderne i principi e valori all'interno della propria organizzazione e alle proprie parti interessate, con l'obiettivo di promuovere una cultura della diversità e dell'inclusione. La visione dell'Azienda è quella di creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, dove ogni individuo possa esprimere e sviluppare appieno il proprio potenziale senza barriere di genere.

La presente politica viene sottoposta a revisioni periodiche come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione al fine di garantirne la conformità alle normative vigenti, l'allineamento con gli obiettivi strategici aziendali e in risposta ai risultati dei monitoraggi e delle verifiche. Ogni revisione seguirà la medesima procedura di approvazione e sarà comunicata con le stesse modalità stabilite per la sua emissione.