



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**Rurall Spa** basa il proprio operato sui principi della parità di genere e della inclusione e integrazione del personale sia all'interno dei luoghi di lavoro che nel contesto sociale di riferimento.

A tal fine, **Rurall Spa** ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme ai principi stabiliti nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, per promuovere la parità di genere

Tale obiettivo è realizzato attraverso azioni concrete, focalizzando i propri sforzi nelle seguenti aree:

1. **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro, favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;
2. **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'Organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'Organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
3. **Processi HR:** attuazione di processi, nell'ambito dell'intero ciclo di vita di una risorsa umana, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'Organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni;
5. **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione tra i generi;
6. **Genitorialità, cura e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di cura e nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'Alta Direzione di **Rurall Spa** ritiene strategica l'adozione dei principi della parità di genere in azienda, sia per contribuire a generare "valore sociale" nel contesto economico di riferimento, che per promuovere una crescita aziendale omogenea e rispettosa delle esigenze delle parti interessate.

L'Alta Direzione di **Rurall Spa** è attenta alla soddisfazione del personale nelle varie fasi della vita lavorativa aziendale, applicando i principi della parità di genere nei seguenti ambiti:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie nei luoghi di lavoro.



Per ciascuno degli ambiti suindicati, l'Alta Direzione ha stabilito politiche specifiche, riportate qui di seguito, che esprimono i principi a cui l'Organizzazione si ispira ed a fronte dei quali vengono definiti obiettivi di parità, specifici e misurabili, riportati nel Piano strategico per la parità di genere aziendale.

## **Selezione ed Assunzione (Recruitment)**

Nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività aziendali, **Rurall Spa** rispetta i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata è attuata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione si basano sulla professionalità, sulla competenza, sulla specializzazione e sull'esperienza delle persone candidate;
- La selezione non è basata sulla valutazione di aspetti quali matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari delle persone candidate;
- La selezione, a parità di competenze, prende in considerazione la presenza delle donne e degli uomini nell'organico e tende a promuovere il bilanciamento rispetto al genere delle persone presenti nella pianta organica aziendale;
- I ruoli dirigenziali, di responsabilità delle unità organizzative, di riporto al vertice e con delega al budget, sono distribuiti in maniera equilibrata tra i generi, a parità di competenze;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità da ricoprire e non è influenzata dal genere delle persone candidate.

## **Gestione della Carriera**

**Rurall Spa**, nella prospettiva del miglioramento, assicura che le carriere del personale interno rispettino i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni, a parità di competenze, considera il bilanciamento di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la relativa attuazione sono rivolte al personale indifferentemente dal genere di appartenenza;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone, in maniera trasparente al fine di salvaguardare il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di genere nelle posizioni di leadership;
- Le promozioni sono deliberate, a parità di competenze, considerando le esigenze di bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.



## Equità Salariale

In fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, **Rurall Spa** assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. Per questo, nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione ed alle modifiche della retribuzione, l'Organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e l'eventuale riconoscimento di benefit e premi si basa sui risultati prodotti e riconosciuti;
- I criteri di determinazione delle retribuzioni, dei premi e dei benefit sono documentati e accessibili a tutte le persone presenti nella pianta organica aziendale.

## Genitorialità, Cura

**Rurall Spa** agevola le esigenze di genitorialità e cura, supportando la maternità, la paternità e, più in generale, le esigenze di cura del personale in organico. A tal fine, l'Organizzazione cerca di conciliare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità o cura familiare, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le esigenze sopravvenute. Per questo, l'Organizzazione si ispira ai seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è favorita prima, durante e dopo il parto;
- Il congedo di paternità viene promosso, affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da assistenza da parte della Funzione HR con colloqui individuali dedicati per comprendere la strada migliore per favorire la conciliazione dei tempi vita lavoro;
- Vengono assecondate le richieste dei/delle dipendenti che hanno la necessità di prendersi cura del/della nascituro/a o del/della parente;
- Viene offerto supporto alle madri e ai padri mediante iniziative specifiche concordate con le persone che lavorano in azienda.

## Conciliazione dei Tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

**Rurall Spa** offre al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, che del benessere psicofisico del personale dipendente derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'Organizzazione, se necessario ed attuabile, adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;



- L'Organizzazione permette il collegamento telematico con il personale che lavora dall'esterno, per le attività di lavoro e per la partecipazione alle riunioni.

## Prevenzione Abusi e Molestie

**Rurall Spa** contrasta ogni forma di abuso e di molestia sui luoghi di lavoro e per tale motivo esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno, attuando la "tolleranza zero".

Per questo, l'Organizzazione compie azioni di prevenzione tese a:

- Individuare i rischi relativi ad abusi e molestie sui luoghi di lavoro;
- attuare le azioni di prevenzione per ogni rischio di abusi e molestie individuato;
- Offrire la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti relativi ad abusi e molestie sui luoghi di lavoro;
- Offrire piena tutela alle persone che segnalano episodi di molestie per evitare eventuali ritorsioni contro le stesse;
- Analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie compiuti sui luoghi di lavoro;
- Garantire una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere sui luoghi di lavoro.

**Rurall Spa** promuove la parità di genere anche nelle attività di comunicazione e marketing, evitando l'utilizzo di stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio attento alle diversità, neutro ed inclusivo. Al tal fine l'Organizzazione, nelle attività di comunicazione e marketing attivate, persegue la parità di genere e valorizza le diversità.

**Rurall Spa** ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere ed ha nominato una Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere, a cui affida il coordinamento delle azioni tese alla attuazione della presente Politica.

A tutto il personale aziendale è riconosciuto il diritto di segnalare, anche in forma anonima, eventuali episodi di molestie e di violazione nell'applicazione dei principi della parità di genere nell'Organizzazione. Inoltre, **Rurall Spa** incoraggia qualsiasi opinione e suggerimento per attuare il miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere aziendale.

L'attuazione del sistema gestionale per la parità di genere e l'efficace applicazione della presente Politica è affidata al Responsabile del Sistema di Gestione in collaborazione con il Comitato Guida.

Roma, 25 giugno 2025

La Direzione