



www.clesa.it tel. 011/9790125

IMPIANTI DI LINEE ELETTRICHE AEREE E SOTTERRANEE

Sede legale e operativa: V.le S. Croce 2- 10040 LOMBRIASCO (TO)

e-mail: clesa@clesa.it - C.F. e P. IVA 01006600017

## Informativa sulla Parità di Genere

COPIA N° 1

rev.	data	redazione	verifica	approvazione	descrizione
0	26/11/2025	Responsabile Sistema PdR125	Responsabile Sistema PdR125	Comitato Guida	Sviluppo Informativa secondo i requisiti della norma PdR125



ESNA-SOA  
Società Organismo di Attivazione S.p.A.

## Sommario

1. Introduzione .....	3
2. Processi per la parità di genere .....	3
3. Budget dedicato al Sistema PdR 125 .....	3
4. Assunzione .....	4
5. Gestione delle carriere .....	5
6. Equità salariale .....	6
7. Maternità e paternità .....	6
8. Congedo parentale .....	7
9. Congedo di paternità obbligatorio .....	7
10. Work-life-balance .....	7
11. Segnalazioni .....	8
11.1. Aspetti generali .....	8
11.2. Molestie ed abusi .....	9

## 1. Introduzione

La presente informativa è redatta in applicazione della UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di informare tutto il personale di Clesa S.r.l. sui diritti, le tutele e le modalità operative attraverso cui l'organizzazione promuove la parità di genere, la non discriminazione e il rispetto delle diversità.

Clesa S.r.l. riconosce che la valorizzazione delle persone e delle differenze costituisce un elemento essenziale di equilibrio e di miglioramento organizzativo.

In tale contesto l'Azienda adotta un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, al fine di assicurare pari opportunità, rispetto, inclusione e correttezza in ogni fase del rapporto di lavoro.

La presente Informativa descrive le modalità con cui l'organizzazione attua e mantiene il Sistema di Gestione, per:

- consentirne la conoscenza a tutto il personale coinvolto;
- rendere trasparenti le misure adottate in materia di parità di genere;
- favorire consapevolezza, partecipazione e responsabilità da parte di tutti i soggetti interessati.

Il documento si applica a tutto il personale dipendente e collaboratore, indipendentemente dal livello di inquadramento, funzione o tipologia contrattuale, e a tutti i soggetti che operano in nome o per conto dell'azienda.

I principi qui richiamati orientano inoltre le relazioni con clienti, fornitori e partner, nel rispetto dei criteri di equità e inclusione.

## 2. Processi per la parità di genere

Clesa S.r.l. pianifica, gestisce e monitora i propri processi interni in modo da assicurare coerenza con i principi della parità di genere.

Tali processi comprendono:

- Assunzione e inserimento: selezione equa, criteri trasparenti, assenza di domande discriminatorie;
- Gestione della carriera: parità di accesso alla formazione, promozione e sviluppo professionale;
- Equità retributiva: sistemi di classificazione e remunerazione neutrali rispetto al genere;
- Genitorialità e congedi: tutela di maternità, paternità e carichi di cura, con flessibilità oraria e sostegno al rientro;
- Conciliazione vita-lavoro: misure di organizzazione flessibile e strumenti di equilibrio tra esigenze professionali e personali;
- Prevenzione di abusi e molestie: formazione, canali riservati di segnalazione, protezione del segnalante.

## 3. Budget dedicato al Sistema PdR 125

Ai fini di assicurare il conseguimento degli obiettivi previsti e l'adozione delle azioni programmate in ottica di parità di genere viene stanziato un budget biennale complessivo pari a € 20.000, salve integrazioni che si rendessero necessarie per la realizzazione delle attività sopra indicate.

Tale importo è definito dalla Direzione e confermato nel corso del Riesame della Direzione annuale, in coerenza con quanto previsto dal Regolamento del Comitato Guida PdR 125, secondo cui “in sede di audizione annuale al CdA, il Presidente si farà portavoce degli impegni di spesa del periodo, rendicontando le voci e motivando le richieste per l’anno successivo”.

Il budget è allocato in base alle spese effettivamente sostenute e può essere adeguato nel caso in cui emergano necessità di integrazione per il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico del Sistema.

Qualora, nel secondo anno, l’importo residuo non risultasse sufficiente alla realizzazione delle azioni previste, il Comitato Guida, in sede di riesame annuale, rivaluterà il fabbisogno sulla base delle nuove stime a garantire la continuità delle attività pianificate fino al termine del periodo biennale.

Alla chiusura del biennio, il CdA provvederà a stanziare un nuovo budget, sempre su base biennale, in funzione dei nuovi obiettivi del Sistema e delle azioni di miglioramento pianificate.

Qualora, invece, al termine del biennio risultino risorse non utilizzate, tali importi verranno riportati nel budget del biennio successivo e concorreranno alla disponibilità complessiva del nuovo periodo. La Direzione provvederà quindi a definire l’eventuale integrazione necessaria al fine di garantire la copertura finanziaria delle attività previste dal Piano Strategico del Sistema.

Ogni anno, tutte le spese sostenute vengono allocate alle specifiche attività e rendicontate dal Comitato Guida.

In caso di variazioni di budget che comportino integrazioni o modifiche di qualsiasi tipo, il Comitato Guida, anche attraverso il Responsabile del Sistema, provvede ad attuare il Piano di Comunicazione interno e a informare tutto il personale dei nuovi importi e delle relative finalità.

#### **4. Assunzione**

La selezione, l’assunzione e l’attribuzione del ruolo del personale devono essere condotte secondo criteri di equità, trasparenza e rispetto dei principi di non discriminazione, garantendo:

- un processo equo e imparziale, privo di pregiudizi di genere;
- la piena conformità alla normativa vigente in materia di parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne;
- l’esclusione di qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, legata al sesso, all’età, alle esigenze di cura personale o familiare, allo stato di gravidanza, alla maternità o paternità, nonché alla titolarità o all’esercizio dei relativi diritti;
- la prevenzione di molestie o molestie sessuali, anche nella fase di selezione o colloquio.

Dal punto di vista normativo, l’attività di recruiting si conforma a quanto previsto dagli articoli 25 e 26 del Codice delle Pari Opportunità (*D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198*).

L’articolo 25 concentra l’attenzione sul rischio di discriminazione diretta e indiretta, specificando che:

- la discriminazione diretta, nella fase di selezione del personale, consiste in un trattamento sfavorevole verso un candidato o una candidata a causa del sesso;

- la discriminazione indiretta si manifesta invece attraverso comportamenti o criteri solo apparentemente neutri che, nella pratica, pongono persone di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto all'altro.

L'articolo 26, dedicato alle "*Molestie e molestie sessuali*", considera tali comportamenti come vere e proprie forme di discriminazione, poiché rappresentano atti indesiderati – anche di natura sessuale – posti in essere nel corso del processo di selezione o assunzione, con lo scopo o l'effetto di ledere la dignità della persona lavoratrice e di creare un ambiente intimidatorio, ostile o degradante.

## **5. Gestione delle carriere**

Nella gestione della carriera del personale, l'obiettivo primario è quello di promuovere l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione all'interno dell'organizzazione, assicurando che ogni persona abbia accesso equo alle opportunità di crescita e sviluppo professionale.

A tal fine, l'azienda si impegna a:

- garantire pari opportunità e l'assenza di discriminazioni nell'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e in tutte le condizioni di impiego;
- vietare qualsiasi forma di discriminazione fondata sul genere, sullo stato civile o familiare, sulla gravidanza, sulla maternità o paternità (anche adottive) o su qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge, in tutti i livelli della gerarchia aziendale.

In particolare, il comma 3 dell'articolo 27 del Codice delle Pari Opportunità amplia tale principio, estendendolo:

- alle attività di orientamento, formazione, aggiornamento, perfezionamento e riqualificazione professionale;
- ai tirocini formativi e di orientamento, con riferimento sia all'accesso sia ai contenuti dei percorsi;
- all'affiliazione e partecipazione a organizzazioni di lavoratori o datori di lavoro, o ad altri organismi professionali, nonché all'accesso alle prestazioni da essi erogate.

L'articolo 27 del Codice delle Pari Opportunità vieta qualsiasi forma di discriminazione in materia di accesso al lavoro, formazione, promozione professionale e condizioni di impiego, indipendentemente dal tipo di contratto, dal settore o dal livello professionale.

Pertanto, la gestione della carriera del personale di Clesa S.r.l. deve sempre conformarsi ai principi di inclusione, equità e imparzialità, perseguendo la parità di genere e la non discriminazione in ogni fase dei percorsi professionali. I criteri di selezione, le condizioni di assunzione, la valutazione delle performance e le promozioni devono basarsi esclusivamente sulle competenze, sulle esperienze e sulle capacità professionali, e non su elementi discriminatori quali genere, stato civile o familiare, gravidanza, maternità o paternità, anche adottive, o qualunque altra condizione protetta dalla normativa vigente.

## **6. Equità salariale**

L'articolo 28 del Codice delle Pari Opportunità stabilisce il divieto assoluto di qualsiasi discriminazione retributiva, sia diretta sia indiretta, riguardante ogni aspetto o condizione delle retribuzioni, in relazione a uno stesso lavoro o a un lavoro di pari valore.

I sistemi di classificazione professionale devono basarsi su criteri uniformi e oggettivi, validi per uomini e donne, ed essere strutturati in modo da eliminare ogni possibile disparità, assicurando che la retribuzione sia coerente con il ruolo, le mansioni svolte e il livello di responsabilità.

Eventuali integrazioni economiche, quali benefit, premi o incentivi, devono essere definite esclusivamente sulla base dei risultati effettivamente conseguiti, secondo parametri misurabili e applicabili in maniera equa e trasparente a tutti i generi.

## **7. Maternità e paternità**

L'articolo 25 del Codice delle Pari Opportunità stabilisce che costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, pratica o azione che, indipendentemente dalle intenzioni, determini un trattamento meno favorevole nei confronti di una persona in ragione del proprio stato, anche se connesso alla genitorialità.

La discriminazione indiretta, invece, si configura quando una prassi o un criterio apparentemente neutro producono, di fatto, un effetto discriminatorio nei confronti di una specifica categoria di persone. Ad esempio, la richiesta da parte di un'azienda di una presenza obbligatoria in sede per un numero fisso di ore giornaliere potrebbe costituire una condizione penalizzante per le madri lavoratrici o per chi ha responsabilità di cura, limitandone la possibilità di conciliare l'attività lavorativa con la vita familiare.

Il Codice delle Pari Opportunità impone pertanto all'organizzazione di adottare misure adeguate a prevenire qualsiasi forma di discriminazione e per promuovere pari opportunità per tutti i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente dallo stato o dalle condizioni legate alla genitorialità.

In quest'ottica, Clesa S.r.l. si impegna a fornire un supporto concreto e continuativo a madri e padri nel bilanciare le esigenze familiari con l'attività lavorativa, attraverso l'adozione di servizi e misure di flessibilità dedicate, tra cui:

- coinvolgimento del personale durante i periodi di maternità e paternità, valutando – nel rispetto della volontarietà – la possibilità di mantenere un aggiornamento professionale e informativo sulle attività aziendali, in modo da favorire la continuità del percorso lavorativo e agevolare il rientro
- oltre al supporto, organizzazione di colloqui e momenti di dialogo personalizzati per favorire il rientro post maternità/paternità e, in caso di necessità, realizzazione di specifici corsi di aggiornamento qualora vi siano novità normative o variazioni organizzative significative;
- possibilità di orario flessibile e part-time su richiesta per i primi sei mesi dal rientro, in forma temporanea e reversibile, al fine di agevolare la ripresa dell'attività lavorativa e l'equilibrio con le esigenze familiari.

Tali strumenti mirano a mantenere un rapporto costruttivo tra persona e azienda prima, durante e dopo i periodi di maternità o paternità, favorendo un rientro sereno e una piena reintegrazione nel contesto lavorativo.

In coerenza con la normativa di riferimento, Clesa S.r.l. garantisce al personale la piena applicazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – *Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*, emanato in attuazione dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53.

In particolare, l'azienda richiama e applica le seguenti tutele:

- Art. 14 – Permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche per le lavoratrici gestanti;
- Art. 16 – Divieto di adibire al lavoro le gestanti durante i periodi di astensione obbligatoria previsti dalla legge;
- Artt. 20, 21 e 22 – Diritto al congedo di maternità e relativo trattamento economico;
- Art. 39 – Riposi giornalieri nel primo anno di vita del bambino;
- Art. 47 – Diritto al congedo per malattia del figlio;
- Art. 56 – Conservazione del posto di lavoro a seguito del congedo di maternità.

Attraverso queste misure, Clesa S.r.l. intende garantire un ambiente di lavoro che tuteli la dignità, la sicurezza e il benessere delle persone, riconoscendo la genitorialità come un valore per la persona e per l'organizzazione.

## **8. Congedo parentale**

Gli artt. 32 e 34, prevedono il diritto al congedo parentale per la madre lavoratrice e il padre lavoratore nei primi dodici anni di vita del bambino per un totale complessivo di dieci mesi.

## **9. Congedo di paternità obbligatorio**

L'art. 27-bis così come modificato dal D.Lgs. 105 del 30 giugno 2022 del Testo Unico prevede che il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si possa astenere dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

## **10. Work-life-balance**

La gestione del work-life balance da parte di Clesa S.r.l. ha l'obiettivo di offrire al personale la possibilità di equilibrare in modo armonico il tempo dedicato alla vita privata e al lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi organizzativi sia del benessere psicofisico delle persone.

A tal fine, l'azienda mette a disposizione — su richiesta e in funzione delle esigenze operative — misure specifiche di flessibilità oraria di ingresso e uscita, consentendo ai lavoratori e alle lavoratrici di gestire il proprio tempo con maggiore autonomia e responsabilità.

Nell'ottica di un'effettiva conciliazione vita-lavoro, Clesa S.r.l. consente inoltre di richiedere permessi per necessità, urgenze o situazioni di emergenza con preavviso uguale o inferiore alle 24 ore, previa comunicazione al proprio Responsabile o all'Ufficio Amministrazione.

Tali richieste, compatibilmente con le esigenze organizzative e operative, vengono approvate e gestite con la massima flessibilità e attenzione, promuovendo una cultura aziendale improntata al rispetto del benessere individuale e all'equilibrio tra vita personale e professionale.

Inoltre, per il personale operativo impiegato nei cantieri, una volta completate le attività giornaliere, qualora queste terminino prima della fine dell'orario standard di 8 ore lavorative — ovvero nell'arco dell'ultima ora o mezz'ora di turno —, al fine di evitare spostamenti non funzionali verso altri cantieri per supportare squadre operative distanti, con conseguente rischio di tempi morti o disagi dovuti al traffico, è consentita la flessibilità del rientro anticipato in sede.

Tale misura è adottata nel rispetto delle esigenze organizzative e in coerenza con i principi di efficienza operativa e tutela del benessere lavorativo

L'adozione di politiche di conciliazione vita-lavoro comporta molteplici vantaggi per l'organizzazione e per il personale:

- una maggiore flessibilità, che consente all'azienda di adattarsi meglio alle variazioni della domanda del mercato e di gestire in modo più efficace eventuali situazioni di crisi;
- la riduzione del turnover, poiché la possibilità di usufruire di opzioni di lavoro flessibili favorisce la permanenza del personale e riduce i costi legati alla ricerca e alla formazione di nuove risorse;
- un aumento della produttività, grazie al miglior equilibrio tra impegni professionali e personali, che contribuisce a una maggiore concentrazione, motivazione ed efficienza sul lavoro;

## **11. Segnalazioni**

### **11.1. Aspetti generali**

Clesa S.r.l. promuove un ambiente di lavoro trasparente, collaborativo e rispettoso, nel quale ogni persona sia messa nelle condizioni di segnalare liberamente eventuali difformità, comportamenti non conformi o violazioni rispetto ai requisiti, ai contenuti e alle procedure del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, o comunque ai principi etici e organizzativi dell'azienda.

L'organizzazione garantisce la presenza di canali di comunicazione sicuri e riservati attraverso i quali ciascun dipendente o collaboratore può inoltrare segnalazioni in modo diretto o anonimo. Le modalità di segnalazione previste sono:

- tramite piattaforma di whistleblowing aziendale, accessibile dal sito istituzionale all'indirizzo: <https://clesa.smartleaks.it/#/>
- mediante invio di e-mail all'indirizzo dedicato: segnalazioni.pdr125@clesa.it, gestito dal Comitato Guida PdR 125;
- attraverso colloquio diretto con la Direzione Generale, la responsabile Risorse Umane e con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);

Le segnalazioni sono ricevute dal Gestore della piattaforma di whistleblowing o dal Comitato Guida PdR 125, i quali provvedono a valutarne la gravità, la fondatezza e la necessità di intervento, secondo quanto previsto dal capitolo dedicato alla gestione delle situazioni non conformi.

Nel contesto del Sistema PdR 125, una segnalazione può inoltre derivare da informazioni raccolte dal Datore di Lavoro, dal RSPP o dal RLS, in relazione a episodi o comportamenti riconducibili a molestie, abusi o violazioni della dignità personale, anche in ambito di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutte le segnalazioni, incluse quelle pertinenti a discriminazioni di genere, stereotipi o bias cognitivi pervenute tramite la piattaforma di whistleblowing e gestite dall'OdV, sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza, della tutela dei segnalanti e della normativa sulla protezione dei dati personali.

Il flusso informativo relativo a tali segnalazioni viene successivamente trasmesso al Comitato Guida PdR 125, che ne valuta l'impatto in termini di miglioramento del Sistema di Gestione e ne monitora l'esito nell'ambito delle proprie competenze.

Il Comitato Guida, in costante comunicazione con l'OdV, valuta la segnalazione e decide le modalità di riscontro, riservandosi di fornire direttamente la risposta al segnalante o, in alternativa, di incaricare l'OdV a procedere alla comunicazione, garantendo in ogni caso tempestività, trasparenza e assenza di qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi effettua la segnalazione in buona fede.

## **11.2. Molestie ed abusi**

L'articolo 26 del Codice delle Pari Opportunità considera le molestie e le molestie sessuali come vere e proprie forme di discriminazione.

Le molestie sono definite come qualsiasi comportamento indesiderato, anche reiterato, che violi la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore, creando un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie sessuali si configurano invece come comportamenti indesiderati a connotazione sessuale — siano essi verbali, non verbali o fisici — che ledono la dignità della persona interessata.

Inoltre, qualsiasi trattamento sfavorevole subito da un lavoratore o da una lavoratrice in conseguenza del rifiuto di tali comportamenti è anch'esso considerato una forma di discriminazione.

I datori di lavoro sono pertanto tenuti a garantire condizioni di lavoro che tutelino la dignità, la salute e l'integrità morale e fisica delle persone, adottando misure preventive efficaci per evitare che tali episodi possano verificarsi.

In coerenza con tali principi, Clesa S.r.l. adotta un approccio strutturato alla prevenzione e gestione di molestie e abusi, sfruttando gli strumenti messi a disposizione dal proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che comprende:

- una valutazione dei rischi specifica, volta a identificare e mitigare i fattori che possono favorire comportamenti impropri;
- attività periodiche di formazione e sensibilizzazione rivolte a tutto il personale, per accrescere la consapevolezza sui temi della dignità, del rispetto e della prevenzione di abusi e molestie, rendendo ogni persona in grado di riconoscere e segnalare situazioni inadeguate;
- la predisposizione di un canale sicuro e confidenziale per la segnalazione e la denuncia di episodi di molestie o abusi, nel rispetto della privacy e delle normative vigenti;
- la promozione di una cultura aziendale aperta e rispettosa, che incoraggi la segnalazione e favorisca un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano tutelati, ascoltati e supportati nell'esprimere eventuali preoccupazioni.

La procedura di prevenzione e gestione di abusi e molestie ha lo scopo di:

- prevenire, individuare e affrontare tempestivamente le situazioni che possano compromettere la dignità o la sicurezza del personale;
- garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo, in cui sia promossa la parità di trattamento e la piena consapevolezza dei comportamenti appropriati;
- assicurare che le segnalazioni siano gestite attraverso canali riservati e protetti, che consentano la presa in carico, l'analisi dei fatti e l'adozione di misure correttive e preventive adeguate;
- tutelare la persona segnalante e prevenire ogni forma di ritorsione o discriminazione conseguente alla segnalazione.

Tali attività sono integrate nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere di Clesa S.r.l. e vengono monitorate costantemente dal Comitato Guida PdR 125, organo interno incaricato di verificare l'attuazione delle misure, la gestione delle segnalazioni e l'efficacia delle azioni di miglioramento adottate.