

Sommario

1.	PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE.....	2
2.	DEFINIZIONI	2
3.	DESTINATARI.....	3
4.	IMPLEMENTAZIONE DELLA POLITICA	4
4.1	Monitoraggio	4
4.2	Revisione periodica della Politica DE&I	4
5.	RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	4
6.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	5
6.1	Comunicazione interna ed esterna.....	5
6.2	Formazione	6
7.	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	6

1. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE

Per noi di Aton, la persona viene prima di tutto: è il punto di partenza imprescindibile su cui costruiamo ogni nostra scelta e ogni nostra attività. Per questo ci impegniamo a promuovere e garantire un ambiente lavorativo che rispetti e valorizzi le diversità individuali in tutte le loro manifestazioni, secondo gli standard etici e normativi internazionali presenti nell'Allegato 1 Riferimenti normativi.

In linea con questi principi, abbiamo identificato gli ambiti di sviluppo del nostro piano strategico in tema di parità di genere:

- La creazione di cultura nell'ambito della parità di genere attraverso la **formazione** continua sui temi della Tolleranza zero
- L'impegno a garantire **un ambiente lavorativo inclusivo e accogliente**, come dimostrato anche dalla Certificazione Great Place to Work®, attraverso:
 - la prevenzione di qualsiasi tipo di **molestia** e/o di comportamento discriminatorio, promuovendo l'utilizzo di un **linguaggio inclusivo** all'interno e all'esterno dell'organizzazione
 - la sensibilizzazione di tutti i nostri collaboratori, gli atonpeople sui **pregiudizi inconsapevoli**, in particolare chi si occupa di selezione del personale e di responsabilità, per promuovere comportamenti equi e che valorizzino le diversità di tutti
- la garanzia che il sistema di valutazione sia trasparente ed oggettivo per tutti, basato sul principio della meritocrazia e delle pari opportunità, premi i risultati raggiunti e favorisca la mobilità interna escludendo quindi ogni forma di discriminazione e pregiudizio.
- la crescita professionale rivolta a tutti gli atonpeople con percorsi formativi altamente specializzati, programmi di mentoring strutturati e **piani di carriera individualizzati**.
- il **contrasto dei bias** nei processi di *talent acquisition*
- La valorizzazione dell'esperienza della **genitorialità** come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione

Per raggiungere questi obiettivi, puntiamo a far crescere la consapevolezza tra gli atonpeople anche attraverso attività di comunicazione mirate.

2. DEFINIZIONI

Questa Politica si fonda sui principi elaborati dall'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia, che definiscono i pilastri concettuali della Diversità, Equità e Inclusione, che in Aton condividiamo pienamente

Per **DIVERSITÀ** si intende l'insieme delle differenze che caratterizzano gruppi e individui, configurando ciascuna persona come identità unica e irripetibile. Tale concetto abbraccia tutte le dimensioni che contribuiscono a definire l'unicità individuale, incluse – ma non limitate a –

etnia, età, stile personale, genere, orientamento sessuale e affettivo, convinzioni religiose e politiche, esperienze di vita, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali, nonché ogni altro aspetto distintivo della persona.

L'**INCLUSIONE** rappresenta il processo attivo di riconoscimento, comprensione e valorizzazione delle diversità come risorse strategiche, nonché la loro integrazione positiva all'interno di un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. Un approccio inclusivo consapevole trasforma la diversità in valore concreto per l'organizzazione.

L'**EQUITÀ** consiste nell'assicurare un trattamento imparziale attraverso l'allocatione mirata di risorse e opportunità, calibrate sulle specifiche esigenze di individui o gruppi, al fine di contrastare le disuguaglianze sistemiche, ridurre le disparità esistenti e garantire esiti effettivamente paritari.

La **PARITÀ** persegue l'obiettivo di un trattamento e un riconoscimento sulla base del merito, senza che la valutazione di questo sia influenzata da discriminazioni di genere, etnia, credo religioso o altre caratteristiche personali. L'intento è quello di rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno raggiungimento dell'uguaglianza in termini di possibilità di ottenere un avanzamento di carriera.

L'**APPARTENENZA** definisce un contesto lavorativo in cui ciascun individuo si sente integralmente accettato, rispettato e libero di esprimere la propria autenticità senza timore di discriminazione o pregiudizio. Tale concetto trascende la mera presenza fisica, implicando una connessione emotiva, un clima di fiducia e un reale senso di inclusione. Solo quando le persone percepiscono un genuino senso di appartenenza possono contribuire pienamente, esprimere le proprie potenzialità e realizzare appieno le proprie capacità.

3. DESTINATARI

Questa Politica si rivolge a tutti i collaboratori di Aton, a prescindere dalla tipologia contrattuale adottata e dalla forma giuridica del rapporto instaurato.

Per questo abbiamo mappato tutti gli stakeholder direttamente o indirettamente coinvolti nella sua applicazione per garantirne il rispetto a tutti i livelli organizzativi:

- Tutti i collaboratori diretti e quelli in somministrazione che operano in Aton
- Soci
- Controllate, consociate e parti correlate
- Fornitori
- Clienti
- Collaboratori esterni
- Associazioni
- Amministrazioni locali
- Comunità locale

- Partecipanti alla Aton Academy
- Famiglie dei collaboratori
- Scuole e istituti scolastici che collaborano con Aton in attività di orientamento, formazione ed employer branding

4. IMPLEMENTAZIONE DELLA POLITICA

Il Responsabile del Sistema di Gestione (SG) si impegna a sottoporre periodicamente tutti i documenti del Sistema all'esame del Comitato Guida, per consentire:

1. la verifica del grado di conseguimento degli obiettivi prefissati;
2. l'identificazione tempestiva di eventuali situazioni non conformi;
3. la prevenzione di situazioni che possano mettere a rischio un ambiente di lavoro inclusivo, dove ogni forma di diversità è rispettata e valorizzata.

4.1 Monitoraggio

In Aton riconosciamo il carattere strategico e l'importanza delle attività di monitoraggio nell'ambito delle politiche di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I). Per questo ci impegniamo a identificare indicatori significativi per verificare l'avanzamento degli obiettivi e l'eventuale necessità di azioni di mitigazione e/o correttive.

4.2 Revisione periodica della Politica DE&I

Questa Politica sarà rivista ed aggiornata ogni anno dalla Direzione per assicurarci che sia sempre valida a livello normativo e in linea con la nostra strategia.

Se dovessero emergere esigenze di aggiornamento, la Direzione – dopo averne parlato con il Comitato Guida – approverà la nuova versione, basandosi su:

- i risultati delle indagini interne su DE&I;
- i dati relativi ai principali indicatori di performance (KPI) definiti nel Capitolo 5 della UNI/PdR 125:2022.

Tutto il processo seguirà criteri di inclusività, in piena coerenza con i valori in cui crediamo.

5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Per garantire la piena attuazione, integrazione ed efficacia di questa Politica sulla Parità di genere, abbiamo definito i ruoli e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti.

Popolazione Aziendale

tutti i collaboratori sono tenuti a rispettare rigorosamente i principi di non discriminazione e a promuovere attivamente un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso, partecipando alle iniziative formative in materia di parità di genere e contribuendo al mantenimento di un clima di reciproco rispetto. Ciascun collaboratore ha inoltre l'obbligo di segnalare tempestivamente qualsiasi violazione o comportamento non conforme a questa Politica.

Comitato Guida

il Comitato Guida ha il compito di definire gli obiettivi connessi alla Politica DE&I, e di verificare che siano in linea con gli obiettivi strategici aziendali. Il Comitato è responsabile anche della valutazione periodica delle opportunità di miglioramento e dell'efficacia delle misure implementate.

Team Leader

I Team Leader sono chiamati a favorire la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, applicando i principi della meritocrazia nei processi di recruitment, selezione e valutazione delle prestazioni. A loro spetta il compito di promuovere la consapevolezza all'interno dei propri team, fornendo adeguato supporto ai collaboratori e intervenendo prontamente in caso di segnalazioni di violazioni o discriminazioni.

Alta Direzione

All'Alta Direzione spetta il compito di esercitare un ruolo di leadership nel promuovere i valori della diversità e inclusione, assicurando l'allocazione di risorse e budget adeguati alla realizzazione delle attività e iniziative previste nel piano strategico. La Direzione è inoltre responsabile di garantire che tutte le decisioni strategiche siano coerenti con i principi di diversità, equità e inclusione, supervisionando l'intero processo di implementazione della Politica.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

6.1 Comunicazione interna ed esterna

I principi di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) sono parte integrante della nostra visione e della nostra strategia. Ecco perché pensiamo sia importante condividere questo documento per:

- rendere chiari i nostri obiettivi strategici;
- mostrare esempi concreti di comportamenti inclusivi;
- raccontare tutta la Politica in modo completo, spiegando i valori su cui si basa, i benefici che porta e cosa ci aspettiamo nei comportamenti quotidiani.

Questa Politica, approvata dalla Direzione insieme al Comitato Guida, sarà diffusa attraverso i nostri canali:

- pubblicazione sul sito web, per la comunicazione verso tutti gli stakeholder
- divulgazione attraverso i canali di comunicazione interna per la promozione a tutti gli atonpeople ed esterna per gli stakeholder
- presentazione nel corso di meeting ed eventi aziendali, per l'aggiornamento e formazione di tutti gli atonpeople

6.2 Formazione

In Aton riconosciamo il carattere fondamentale e imprescindibile dell'attività formativa interna sulla Tolleranza zero. Per questo abbiamo pianificato specifiche sessioni formative rivolte a tutti gli atonpeople per garantire il massimo grado di comprensione, condivisione, partecipazione e coinvolgimento attivo rispetto alle tematiche DE&I.

7. RIFERIMENTI NORMATIVI

Questa Politica si fonda su un quadro di riferimento costituito da disposizioni normative nazionali e internazionali, nonché da principi guida di carattere aziendale, in materia di Diversità e Inclusione. Per una trattazione esaustiva di tali riferimenti, vi invitiamo a consultare la documentazione allegata. "Registro dei riferimenti normativi" MOD-AT-02-B.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	27/03/2025
Autore	Alta Direzione in coordinamento con Comitato Guida
Approvazione	Alta Direzione