

INFRASTRUTTURE VENETE S.R.L.

DOCUMENTO UFFICIALE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
(UNI/PdR 125:2022)

**POLITICHE OPERATIVE HR PER LA PARITA' DI GENERE E
L'INCLUSIONE**

(Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 - Par. 5.1 e ss.)

CODICE DOCUMENTO: SGPG_POL_01

DATA DI EMISSIONE: 04/09/2026

REVISIONE CORRENTE: 00

CLASSIFICAZIONE: Documento ad Uso Interno

 Requisito UNI/PdR 125:2022 – Par. 5.1 e ss.:

“Il presente Regolamento individua le politiche individuate da Infrastrutture Venete S.r.l. per garantire la Parità di Genere.”

RUOLO	MANSIONE AZIENDALE	NOMINATIVO	FIRMA
REDATTO DA	Resp. Ufficio Risorse Umane	Dott.ssa Rossella Pupolin	
VERIFICATO DA	Comitato Guida Parità di Genere	Comitato Guida PdG	
VERIFICATO DA			
APPROVATO DA	Direttore Generale	Ing. Alessandra Grosso	

REV.	DATA	CAUSALE / DESCRIZIONE MODIFICA	REDATTO	APPROVATO
00	04/09/2026	Prima Emissione del documento	R. Pupolin	A. Grosso

POLITICHE OPERATIVE HR PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

Art. 1 – Visione e Impegno della Direzione

Infrastrutture Venete S.r.l. (di seguito “IV” o “Società”) è una società della Regione Veneto responsabile della gestione, manutenzione e valorizzazione delle infrastrutture di trasporto regionali. La sua attività si concentra sulla gestione dell'infrastruttura ferroviaria regionale (le linee Adria-Mestre e Rovigo-Chioggia) e la navigazione interna (idrovia veneta, porti fluviali e canali navigabili).

La sua mission consiste nel pianificare, gestire e ammodernare le infrastrutture ferroviarie e idroviarie del Veneto per garantire una mobilità pubblica sicura, efficiente e sostenibile, connettendo territori, persone e merci al servizio della comunità e dell'economia regionale.

Oltre a dette attività alla Società è stata delegata dalla regione del Veneto la gestione dei contratti di servizio di trasporto pubblico ferroviario regionale, monitorando la qualità dei servizi erogati ed ottimizzando i servizi di trasporto ferroviario resi.

Infrastrutture Venete S.r.l. riconosce il valore della diversità, dell'equità e dell'inclusione come elementi fondanti della propria cultura organizzativa, della sostenibilità d'impresa e del successo strategico. La Società si impegna formalmente a promuovere un ambiente di lavoro privo di ogni forma di discriminazione di genere, assicurando a tutte le persone pari opportunità di crescita, sviluppo professionale e trattamento economico, come rilevabile nella Politica del Sistema di Gestione Integrato. In linea con questa visione, IV ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022. Questo strumento permette di valorizzare la cultura inclusiva, favorire l'empowerment femminile e monitorare la presenza e la crescita professionale delle donne all'interno della Società.

Al fine di concorrere al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Unione Europea in materia di parità di genere, Infrastrutture Venete S.r.l. si impegna a:

- Favorire le condizioni di benessere lavorativo, contrastando gli stereotipi di genere e prevenendo o rimuovendo il disagio psicologico, la violenza morale e il mobbing, con conseguente attivazione di misure di protezione e sostegno alle vittime;
- Attuare politiche operative di pari opportunità, assicurando equità di accesso ai percorsi di sviluppo di carriera e di formazione per tutto il personale;
- Adottare forme di organizzazione flessibile del lavoro, ove compatibili con la struttura aziendale, per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e privata;
- Prevenire, rimuovere e sanzionare qualsiasi comportamento discriminatorio o ostacolo che possa limitare l'esercizio dei diritti di parità ed uguaglianza.

Art. 2 – Politiche specifiche sulla parità di genere

L'attenzione di Infrastrutture Venete S.r.l., nel percorso per l'ottenimento ed il mantenimento della certificazione, si focalizza principalmente nelle seguenti aree predisposte dalla prassi:

- 2.1 Selezione ed assunzione (recruitment);
- 2.2 Gestione della carriera;
- 2.3 Equità salariale;
- 2.4 Genitorialità e cura;
- 2.5 Conciliazione dei tempi di vita-lavoro (work-life balance);
- 2.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso o molestia;
- 2.7 Linguaggio inclusivo e non discriminatorio.

Per ciascuno dei punti sopracitati, IV, per il tramite dell'UO Risorse Umane, ha stabilito delle Politiche Operative rivolte a tutti i collaboratori/collaboratrici, professionisti/e, stagisti/e e lavoratori/lavoratrici somministrati.

2.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

Il processo di ricerca, selezione e assunzione del personale viene avviato in seguito alla redazione di un Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), nel rispetto dei dettami normativi regionali, il quale deve essere approvato dalla Regione del Veneto. Questo piano è redatto sulla base dei progetti e piani di sviluppo della Società. Solo in seguito all'approvazione del PTFP Infrastrutture Venete S.r.l. può avviare i processi di ricerca, selezione e assunzione del personale.

La selezione avviene tramite una procedura nella quale vengono individuati:

- Il numero di posti da ricoprire;
- I requisiti richiesti per la partecipazione;
- Le modalità e il termine assegnato per la presentazione delle domande;
- Le prove da sostenere (prova scritta, prova pratica e prova orale) che dovranno essere attinenti con la posizione da ricoprire;
- Le eventuali cause di esclusione;
- Tutte le indicazioni necessarie per la presentazione delle domande.

Il processo di selezione è disciplinato dal "*Regolamento per la disciplina delle modalità di assunzione, dei requisiti di accesso, delle procedure selettive e degli incarichi di funzioni dirigenziali a tempo determinato,*" consultabile nella sezione "Regolamenti" del sito aziendale. Nella composizione delle commissioni esaminatrici, IV si impegna a garantire il rispetto dell'equilibrio di genere salvo comprovata impossibilità.

L'assunzione è subordinata al superamento della procedura selettiva e alla presentazione della documentazione attestante il possesso dei requisiti dichiarati. A seguito della verifica documentale IV effettuerà gli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente.

2.2 Gestione della carriera

Infrastrutture Venete S.r.l. riconosce il valore primario delle risorse umane e promuove la crescita professionale nel rispetto del principio di parità di genere, garantendo a entrambi i sessi equo accesso ai percorsi di formazione, sviluppo e valorizzazione aziendale.

La progressione di carriera si fonda unicamente sui risultati conseguiti e sulle competenze dimostrate. Le progressioni orizzontali avvengono nel rispetto del CCNL di riferimento o qualora si renda opportuno uno sviluppo anticipato rispetto alle tempistiche contrattuali, IV applica il Regolamento denominato "*Disciplina per le progressioni orizzontali di carriera*", consultabile nella sezione "Regolamenti" del sito aziendale. Per le progressioni verticali, si rinvia alle procedure che regolano la disciplina delle assunzioni, fermo restando l'impegno della Società a garantire la massima equità e l'assenza di qualsiasi discriminazione di genere, con particolare attenzione all'eventuale nomina a ruoli dirigenziali.

A testimonianza della promozione della cultura dell'inclusività anche all'esterno, Infrastrutture Venete S.r.l. si impegna attivamente a garantire un'equa rappresentanza femminile ed equilibrio di genere tra i relatori nei panel di tavole rotonde, convegni ed eventi pubblici.

2.3 Equità salariale

Infrastrutture Venete S.r.l. applica le disposizioni di legge e il contratto collettivo di riferimento, escludendo la concessione di elementi retributivi *ad personam*. L'applicazione di tale quadro normativo assicura la piena equità nel trattamento economico del personale.

Eventuali differenziazioni nella composizione della retribuzione sono riconducibili esclusivamente al ruolo ricoperto e alle responsabilità affidate, indipendentemente dal genere.

2.4 Genitorialità e cura

Infrastrutture Venete S.r.l. tutela e sostiene la genitorialità senza alcun tipo di ostacolo, garantendo la piena applicazione della normativa vigente e della contrattazione collettiva di riferimento, senza distinzioni di genere.

2.5 Conciliazione dei tempi di vita-lavoro (work-life balance)

In quanto società a partecipazione pubblica, l'offerta in materia di conciliazione dei tempi di vita-lavoro (*work-life balance*) è delimitata da vincoli normativi. Tuttavia, la Società promuove il bilanciamento tra vita privata e lavorativa con l'obiettivo di coniugare le esigenze di servizio con il benessere personale. A tal fine, ove compatibile con l'organizzazione aziendale, la Società garantisce la possibilità di accedere al regime di orario ridotto (part-time) su richiesta della lavoratrice o del lavoratore.

2.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso o molestia

Infrastrutture Venete S.r.l. ripudia ogni forma di abuso e molestia.

In conformità con l'art. 26 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006), per molestia si intende qualsiasi comportamento indesiderato volto a violare la dignità della persona e a creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

La Società si impegna a prevenire e contrastare tali condotte sul luogo di lavoro, mettendo a disposizione la piattaforma dedicata SaaS crittografata denominata "*Legality Whistleblowing & Parità di Genere*" in conformità al D.Lgs. n. 24/2023 e alla UNI/PdR 125:2022. Tale piattaforma è articolata in due flussi gestionali distinti:

- **Flusso A (Whistleblowing, MOG 231 e Anticorruzione):** gestito in via esclusiva dal RPCT o dall'Organismo di Vigilanza (OdV) in caso di conflitto di interesse;
- **Flusso B (Parità di Genere e DEI):** gestito dal Responsabile SGPG in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, o dall'OdV in caso di conflitto di interesse.

La gestione delle segnalazioni è disciplinata dalla procedura di gestione PRO_35 emanata nell'ambito del SGI; verrà quindi garantita la massima tutela del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione. Si riporta di seguito il link per accedere alla piattaforma:

<https://infrastrutturevenete-paritadigenere.segnalazioni.net/>

2.7 Linguaggio inclusivo e non discriminatorio

Infrastrutture Venete S.r.l. promuove l'uso di un linguaggio neutrale e inclusivo, volto a eliminare ogni forma di discriminazione e a costruire una comunicazione priva di stereotipi o pregiudizi.

Per tradurre questo principio nella prassi quotidiana, IV fornisce alcune indicazioni operative:

- Utilizzare sostantivi generici o collettivi per definire le categorie;
- Impiegare sia la forma maschile sia quella femminile per i ruoli professionali (es. *lavoratore/lavoratrice*);
- Rivolgersi al personale evitando appellativi o titoli riferiti allo stato civile.

Art. 3 – Monitoraggio e attuazione della politica

La politica generale sulla parità di genere prevede la definizione e il riesame periodico degli obiettivi strategici, condotti congiuntamente al Comitato Guida per le Pari Opportunità, per valutarne l'efficacia e determinare l'eventuale necessità di aggiornamenti o integrazioni.

Art. 4 – Diffusione delle politiche

Infrastrutture Venete S.r.l. cura la diffusione delle presenti Politiche Operative e dei loro eventuali aggiornamenti mettendoli a disposizione del personale attraverso i consueti canali di comunicazione.