



ATLAS FILTRI[®]
improving water

POLITICA per la PARITA' di GENERE

Data Politica: 01 settembre 2025

Motivo della revisione: Prima Emissione

Prot. "PdG_AF_08" del 01 Settembre 2025

Mod. Politica PdG
Rev.0 del 01 settembre 2025
Redatto da: Paolo Crocco e Sara Gervaso - Approvato da: Daniele Costantini

Pag. 1 a 8

Sommario

1. STORIA DELLA SOCIETA'	3
1.1 VISION, MISSION E LINEE STRATEGICHE	3
1.2 ESG - ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE	3
1.3 MILESTONES	4
2. IL PERCORSO VERSO LA PARITA' DI GENERE	4
3. I PRINCIPI ISPIRATORI	4
4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE	5
5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITA' DI GENERE	5
5.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	5
5.2 GESTIONE DELLA CARRIERA	6
5.3 EQUITÀ SALARIALE	6
5.4 GENITORIALITÀ, CURA	7
5.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	7
5.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	7
6. MONITORAGGIO E COMUNICAZIONE DELLA POLITICA	8

1. STORIA DELLA SOCIETA'

1.1 Vision, Mission e Linee Strategiche

Atlas Filtri dal 1975 realizza prodotti relativi alla filtrazione e trattamento dell'acqua.

Atlas Filtri è un'impresa manifatturiera italiana moderna, dinamica e altamente flessibile, specializzata nella progettazione, nello sviluppo e nella produzione di componenti e sistemi per il trattamento dell'acqua, destinati sia all'ambito domestico sia a quello industriale. Fondata nel 1975, l'azienda ha acquisito nel tempo una solida reputazione a livello internazionale nel settore della filtrazione dell'acqua, grazie a una costante dedizione all'innovazione, alla cura dei dettagli e alla selezione di materiali all'avanguardia.

Il principio fondante dell'operato di Atlas Filtri è la valorizzazione della filiera interna: ogni fase del processo, dall'ideazione alla realizzazione, viene gestita internamente. Le innovazioni progettuali vengono sviluppate dai tecnici dell'azienda, che si occupano anche della prototipazione. La realizzazione degli stampi apre poi la strada a un ciclo produttivo completamente automatizzato, supportato da un rigoroso sistema di controllo qualità. Questo approccio garantisce standard elevatissimi e livelli di scarto estremamente contenuti. La Società dimostra così di adottare un modello produttivo sostenibile, fondato sulla responsabilità ambientale e sull'efficienza dei processi, con l'obiettivo di coniugare innovazione, affidabilità e rispetto per le risorse naturali.

Vision: Essere riconosciuti come attore primario nel settore del trattamento acqua, creare valore e fare la differenza. La nostra visione ci porta a perseguire sempre nuovi obiettivi. L'ambizione ci motiva e spinge costantemente a essere i migliori in tutto quello che facciamo.

Mission: Crescere come organizzazione strutturata, recettiva e proattiva dinanzi ai cambiamenti e alle richieste sempre nuove dei mercati. Offrire alle persone risposte concrete, innovative e accessibili, per migliorare la qualità dell'acqua e della vita di tutti i giorni. Creare un ambiente di lavoro

1.2 ESG - Environmental, Social, Governance

Atlas Filtri riconosce nella sostenibilità un elemento fondante della propria strategia aziendale, adottando un approccio integrato che abbraccia i principi ambientali, sociali e di governance. La Società ha implementato un Sistema di Gestione Integrato conforme agli standard internazionali UNI EN ISO 9001 (Qualità), UNI EN ISO 14001 (Ambiente) e UNI EN ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro), a conferma di un impegno costante nel garantire eccellenza operativa, tutela dell'ambiente e benessere dei propri lavoratori.

L'attenzione alla sostenibilità ambientale si traduce in politiche mirate alla riduzione delle emissioni di carbonio, alla minimizzazione dei rifiuti e all'impiego di materiali ecocompatibili, in linea con una strategia produttiva orientata alla responsabilità ambientale e al miglioramento continuo delle performance.

Parallelamente, Atlas Filtri estende il proprio impegno alla sfera sociale attraverso la costituzione della Fondazione Ninfa Ente Filantropico, organizzazione senza scopo di lucro dedicata alla promozione del diritto a un tenore di vita dignitoso, alla tutela della salute e al benessere dell'individuo.

In coerenza con questo percorso, Atlas Filtri, attraverso l'ottenimento della certificazione per la Parità di Genere secondo la Prassi UNI/PdR 125:2022, rafforza la propria adesione ai principi ESG e conferma l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e trasparente, fondato sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle diversità.

1.3 Milestones

1975 - 1985	1990 - 2000	2000 - 2010	2011 - 2020	2021 - YTD
<p>1975 ATLAS FILTRI viene fondata come azienda commerciale di sistemi di dosaggio, componenti per l'acqua e sistemi per il trattamento dell'acqua. 1985 Inizia la produzione dei primi filtri per l'acqua.</p> <p>1985 Inizia la produzione dei primi filtri per l'acqua.</p>	<p>1992 ATLAS FILTRI cambia proprietà, entrando a far parte della famiglia Costantini.</p> <p>1996 Viene fondata ATLAS FILTRI ITALIA, una società partner, creata per il mercato italiano e di proprietà della famiglia Moro.</p> <p>1997 Inaugurazione della nuova sede e del nuovo sito produttivo.</p>	<p>2005 l'acquisizione della società KOSMED ha portato alla successiva costituzione di ATLAS FILTRIENGINEERING, la divisione specializzata in impianti e soluzioni per il settore industriale e civile.</p>	<p>2015 La nuova sede centrale è pronta!</p> <p>2016 Apertura di due nuove filiali: ATLAS FILTRI NORTH AMERICA nel Connecticut USA e ATLAS FILTRI FAR EAST a Shanghai, Cina.</p> <p>2018 Via libera alla nuova generazione nella gestione dell'azienda.</p>	<p>2021 Costruzione di un nuovo magazzino a due piani per l'assemblaggio dei prodotti. 2023 Inizio della produzione negli USA.</p> <p>2024 Inizio del programma e della strategia ESG.</p> <p>2024 Acquisizione Dese Plast & Hydro Flow Filtration Systems</p> <p>2025 Costituzione della Fondazione Ninfa Ente Filantropico</p> <p>2025 Atlas Filtri ottiene la certificazione parità di Genere-prassi UNI/PdR125:2022</p>

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITA' DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Atlas Filtri ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Atlas Filtri rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione a adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

3. I PRINCIPI INSPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Atlas Filtri sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Atlas Filtri concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguitamento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- ✓ integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche (gender mainstreaming).

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **Atlas Filtri** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Atlas Filtri si impegna:

- a adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane, all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance, dalla selezione dei fornitori, all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il wellbeing familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata, ove possibile;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- a aumentare i benefit concessi per tutelare la genitorialità e consentire un rientro al lavoro più agevolato, sia per quanto concerne la maternità che la paternità.

5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITA' DI GENERE

Si tratta di politiche specifiche sulla parità di genere che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le politiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da **Atlas Filtri** riguardano:

5.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

Atlas Filtri adotta da sempre un approccio alla selezione del personale basato su criteri di equità e inclusività, garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione legata al genere. Questo impegno si traduce nell'implementazione di nuove procedure di reclutamento trasparenti e imparziali, che assicurano la neutralità dei profili professionali ricercati.

Il processo di ricerca, assunzione e reclutamento descritto dalla *"Procedura P 30 - Ricerca, selezione e inserimento delle risorse umane, gestione della carriera"* è progettato per:

- Pubblicare annunci di lavoro aperti a tutti i generi e conformi a linguaggio neutro ed etico;
- Escludere, durante i colloqui, qualsiasi riferimento, esplicito o implicito, alla sfera personale e familiare dei candidati, ponendo al centro competenze, esperienza e merito;
- Condurre l'intero processo di ricerca, selezione e reclutamento in maniera oggettiva, trasparente e neutrale rispetto al genere e ad altri fattori potenzialmente discriminanti;

- Estendere tutte le disposizioni anche ad eventuali società di risorse umane esterne che effettuano la ricerca di personale per conto di Atlas Filtri.

5.2 Gestione della carriera

Atlas Filtri promuove una gestione della carriera equa e meritocratica, garantendo pari opportunità di crescita professionale a tutte le persone, indipendentemente dal genere. I percorsi di sviluppo, formazione e promozione sono definiti secondo criteri oggettivi, trasparenti e basati esclusivamente sulle competenze, sulle performance e sul potenziale.

In particolare:

- Atlas Filtri si impegna a definire e adottare processi strutturati, trasparenti e imparziali per lo sviluppo professionale e le promozioni, basati esclusivamente su criteri oggettivi legati alle competenze, all'esperienza, alla performance e al livello professionale, come descritto dalla *"Procedura P30 - Ricerca, selezione e inserimento delle risorse umane, gestione della carriera"*.
- Tutte le opportunità di carriera, di promozione e di formazione saranno rivolte all'intero personale, senza distinzioni di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità o altri fattori di potenziale discriminazione, come descritto dalla *"Procedura P30 - Ricerca, selezione e inserimento delle risorse umane, gestione della carriera"*.
- Atlas Filtri si impegna a garantire che la società sia rappresentata da entrambi i generi nei momenti istituzionali quali convegni ed altri eventi pubblici.
- Atlas Filtri garantisce la raccolta e la pubblicazione nonché il monitoraggio pianificato dei dati disaggregati per genere. Tali dati includono, ad esempio, stato delle assunzioni, formazione, promozione professionale, passaggi di categoria o di qualifica, intervento della CIG, licenziamenti, retribuzione, ecc.
- Grazie ad interventi mirati, Atlas Filtri si impegna a costruire e mantenere un ambiente di lavoro che promuova la diversità, l'inclusione e il benessere psico-fisico di tutte le persone.

5.3 Equità salariale

L'equità retributiva è un principio fondamentale per garantire la parità di genere sul luogo di lavoro. Atlas Filtri si impegna a riconoscere e valorizzare il lavoro di tutte le persone in modo equo, eliminando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nei compensi, nei benefit e nei programmi di welfare.

A tal fine, vengono adottate le seguenti misure:

- Redazione di un *"Mansionario aziendale dei requisiti minimi"* che integri e dettagli quello previsto dal CCNL di riferimento, utile anche per consentire ai/alle dipendenti di segnalare eventuali disparità retributive in base al ruolo effettivamente svolto.
- Rispetto e piena conformità alla Legge 9 dicembre 1977, n. 903 relativa alla *"Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"*.
- Implementazione di un meccanismo di controllo interno per prevenire pratiche retributive scorrette o non conformi ai principi di equità dichiarati, comprendendo salari, benefit, premi e accesso ai programmi di welfare.
- Comunicazione periodica e trasparente verso tutto il personale in merito alle *politiche retributive aziendali*, incluse informazioni su benefit, bonus e misure di welfare.
- Strutturare il Piano di welfare aziendale in modo che tenga conto delle diverse esigenze dei dipendenti.

5.4 Genitorialità, cura

L'organizzazione si impegna a implementare misure che valorizzino la condivisione delle responsabilità familiari e sostengano concretamente i/le dipendenti durante le diverse fasi della vita, nel rispetto delle proprie risorse e capacità organizzative.

In particolare, l'organizzazione si propone di:

- Predisporre programmi specifici a supporto dei congedi di maternità e paternità, come percorsi formativi per il reinserimento e sistemi di informazione chiari sugli eventuali cambiamenti significativi avvenuti sul posto di lavoro durante l'assenza.
- Attuare campagne informative interne per promuovere e normalizzare la fruizione del congedo di paternità, incentivandone la richiesta attraverso una comunicazione chiara e accessibile.
- Pianificare iniziative specifiche per il rientro dal congedo genitoriale, comprese attività di aggiornamento professionale, supporto personalizzato e valutazioni di reinserimento a ruoli compatibili con le esigenze dei neogenitori. Maggiori informazioni sono disponibili presso la Procedura 33 *"Rientro al lavoro - Back to Work"*.
- Integrare misure di sostegno alle attività di cura e genitorialità, come flessibilità oraria, servizi informativi o contributi specifici.

5.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'organizzazione riconosce il valore della flessibilità e dell'adattabilità dei modelli organizzativi, e si impegna a costruire un ambiente che rispetti i bisogni personali e familiari di ciascun/a dipendente.

A tal fine, Atlas Filtri si impegna a:

- Introdurre strumenti e politiche specifiche per garantire il work-life balance, in linea con le caratteristiche del ruolo svolto e su accordi individuali. Questi strumenti conciliativi comprendono smart-working, orari flessibili e richieste di part-time.
- Monitorare periodicamente i bisogni di flessibilità del personale, per aggiornare le politiche in base alle reali esigenze.
- Programmare le riunioni aziendali in orari compatibili con gli impegni familiari e personali, tenendo in considerazione anche eventuali orari ridotti o modalità flessibili, garantendo accesso equo all'informazione e alla partecipazione.

5.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'organizzazione si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo, in cui ogni persona si senta tutelata da qualsiasi forma di abuso o molestia, fisica, verbale o digitale. Ogni atto che possa compromettere la dignità, la salute o l'integrità psicologica delle persone viene considerato inaccettabile, e viene contrastato con una politica di tolleranza zero.

In particolare, Atlas Filtri si impegna a:

- individuare e valutare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale (molestia), in coerenza con i principi della salute e sicurezza sul lavoro;
- garantire una formazione specifica e ricorrente, rivolta a tutto il personale, sui principi della *tolleranza zero* verso ogni forma di violenza o molestia, incluse quelle a sfondo sessuale;
- attivare un canale sicuro e anonimo per la segnalazione di episodi di abuso, a tutela di chi decide di denunciare situazioni problematiche o comportamenti inappropriati;
- realizzare indagini periodiche tra i/le dipendenti per rilevare eventuali vissuti di disagio, turbamento o esperienze dirette di atteggiamenti sessisti, offensivi o non rispettosi, sia all'interno dell'organizzazione che nello svolgimento di attività esterne;
- valutare costantemente gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista relazionale, promuovendo contesti sicuri, inclusivi e rispettosi;
- promuovere una comunicazione interna basata su linguaggio gentile, neutrale e inclusivo, sensibilizzando il personale sull'importanza del rispetto anche attraverso le parole.

Per maggiori informazioni relativamente ai meccanismi di segnalazione disponibili è possibile consultare l'apposito *"Regolamento per il contrasto alle molestie sul luogo di lavoro"*.

6. MONITORAGGIO E COMUNICAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, e quelle collegate, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Almeno una volta l'anno, durante appositi Audit interni e durante il Riesame della Direzione, si procede alla revisione del sistema di gestione per valutarne l'efficacia e analizzare la politica adottata. In tale occasione viene esaminato anche il relativo Piano Strategico di implementazione alla politica e tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali, verificando il raggiungimento degli obiettivi legati alla parità di genere e definendone di nuovi, se necessario.

Qualora durante l'audit si riscontri una non conformità il comitato guida procede alla compilazione dell'apposito modulo e alla registrazione sul relativo registro. Sempre sullo stesso modulo si andrà poi a riportare l'azione correttiva introdotta per far fronte alla non conformità riscontrata.

La politica di parità di genere, disponibile e mantenuta come informazione documentata, è comunicata, compresa e applicata all'interno dell'organizzazione.

La Direzione e il Comitato Guida si impegnano a diffondere e a illustrare la Politica di Parità di Genere al personale, attraverso l'affissione del documento in bacheca, e attraverso riunioni, individuali e collettive, al fine di garantirne la comprensione a tutti i livelli dell'organizzazione e a contribuire al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La responsabilità del monitoraggio dell'attuazione e dello stato di avanzamento della politica di parità di Genere è affidata al Comitato Guida.