



Consorzio Acquedottistico Marsicano S.p.A.  
Via Caruscino, 1 67051 Avezzano (AQ)  
Tel. 0863/090030 - Fax 0863/4589215  
Iscrizione n. 01270510660 del Registro delle Imprese de L'Aquila  
Cap. Soc. € 26.419.100,00 C.F. e P. IVA 01270510660  
www.cam-spa.com - E-mail: cam@cam-spa.com

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

| Rev. | Data       | Descrizione     | Redazione<br>Responsabile del Sistema di<br>Gestione della Parità di genere | Approvazione<br>Comitato Guida |
|------|------------|-----------------|---|--------------------------------|
| 00   | 10/11/2025 | PRIMA EMISSIONE |   |                                |



## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Il Consorzio Acquedottistico Marsicano (C.A.M.), istituito il 16 novembre 1994, a seguito della Legge Galli (L. 5 gennaio 1994 n.36), è stato trasformato in Società per Azioni (S.p.A.), ai sensi e per gli effetti dell'art. 113 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e l'art. 35, comma 8, della Legge Finanziaria 2002 che hanno ulteriormente ridefinito le modalità di gestione dei servizi pubblici locali, promuovendo l'adozione di modelli organizzativi di tipo societario. Il C.A.M. S.p.A. ha per oggetto la gestione del servizio idrico integrato costituito dall'insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione, distribuzione di acqua ad usi civili ed uso industriale di fognatura e di depurazione delle acque reflue. Il servizio mira a garantire tre obiettivi fondamentali:

- **Efficienza:** l'ottimizzazione delle risorse idriche e la gestione interna dell'organizzazione.
- **Efficacia:** la qualità del servizio, che deve rispondere adeguatamente alla domanda degli utenti e al contempo rispettare l'ambiente, sia per quanto riguarda l'acqua erogata che le acque reflue trattate.
- **Economicità:** il contenimento dei costi operativi, garantendo che le tariffe coprano completamente i costi di gestione del servizio e allo stesso tempo rispettino la qualità e la produttività.

L'acqua distribuita proviene da sorgenti locali e pozzi attraverso un processo di captazione. La rete di distribuzione comprende anche serbatoi di compensazione e accumulo, che servono a mantenere un livello di pressione sufficiente per garantire la distribuzione dell'acqua durante le ore di punta e a mantenere una quota piezometrica costante.

Il servizio del Consorzio Acquedottistico Marsicano, è rivolto a 33 comuni della provincia dell'Aquila, ricadenti all'interno dell'Ambito Territoriale Ottimale (ATO) n. 2 Marsicano. Restano esclusi i comuni di Canistro e Civitella Roveto, che non hanno affidato la gestione al C.A.M.



La popolazione residente nelle aree servite è di circa 118.979 abitanti, a cui si aggiunge una popolazione fluttuante, che comprende turisti e abitanti stagionali, pari a 70.009 persone. L'estensione territoriale totale coperta è di 1.710,00 km<sup>2</sup>.

Il Consorzio impiega circa 106 dipendenti a tempo indeterminato, oltre a numerosi collaboratori esterni, e la sua struttura tecnico-operativa è suddivisa in 7 distretti operativi, che corrispondono a gruppi di Comuni situati in specifiche zone del territorio.

Il sistema complesso di gestione e distribuzione permette al Consorzio di garantire un servizio continuo e di qualità a una vasta popolazione, cercando di coniugare l'efficienza nella gestione delle risorse con il rispetto dell'ambiente e la sostenibilità economica.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, il Consorzio Acquedottistico Marsicano S.P.A. 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 il Consorzio Acquedottistico Marsicano S.P.A. 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 ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere del Consorzio Acquedottistico Marsicano S.P.A., 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 il Consorzio Acquedottistico Marsicano S.P.A. 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 perseguimento 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;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione Consorzio Acquedottistico Marsicano S.P.A. 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.

Il Consorzio Acquedottistico Marsicano S.P.A. si impegna:

- ✓ ad 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 e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare 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;



- ✓ 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.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e 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 policy 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 dal Consorzio Acquedottistico Marsicano S.P.A., nei vari aspetti sono:

### **Selezione ed assunzione (recruitment)**

L'azienda ha approvato una procedura scritta per le assunzioni, che si basa su un processo di selezione oggettivo e trasparente. Tale procedura, che si apre con un avviso pubblico, prevede l'assegnazione di punteggi in base ai titoli di studio, alle esperienze professionali e alle prove pratiche svolte dai candidati. L'obiettivo è garantire un processo equo, che valorizzi le competenze e le diversità in tutte le fasi della selezione, in linea con l'impegno dell'azienda nel promuovere una cultura inclusiva e favorire pari opportunità per tutto il personale.



Consorzio Acquedottistico Marsicano S.p.A.  
Via Caruscino, 1 67051 Avezzano (AQ)  
Tel. 0863/090030 - Fax 0863/4589215  
Iscrizione n. 01270510660 del Registro delle Imprese de L'Aquila  
Cap. Soc. € 26.419.100,00 C.F. e P. IVA 01270510660  
www.cam-spa.com - E-mail: cam@cam-spa.com

## Equità salariale

Il CAM si impegna attivamente a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti, **indipendentemente** dal genere.

L'equità salariale, oltre al rispetto delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che nello specifico è FEDER GAS ACQUA viene applicata dall'azienda attraverso una serie di azioni strategiche e pratiche volte a garantire una remunerazione giusta e non discriminatoria per tutti i dipendenti, **indipendentemente** dal genere, dall'età, dalle origini o da altre caratteristiche personali. Il rispetto delle normative salariali è solo la base di un approccio che si estende a diversi ambiti della gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di favorire una cultura organizzativa improntata alla trasparenza, all'inclusività e alla valorizzazione delle competenze.

L'azienda assicura che, per ruoli equivalenti e responsabilità simili, la retribuzione sia equa, senza disparità tra dipendenti. Questo significa che uomini e donne che svolgono le stesse mansioni e che hanno lo stesso livello di esperienza e qualifiche devono ricevere lo stesso compenso. L'adozione di un sistema di valutazione delle prestazioni e delle competenze consente di stabilire retribuzioni in base al merito, anziché a fattori legati a genere, etnia o altre caratteristiche non legate alla performance lavorativa.

L'equità salariale è supportata da una cultura inclusiva che promuove l'uguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti. L'azienda promuove iniziative per sensibilizzare i manager e i dipendenti sull'importanza di una cultura del rispetto e dell'inclusione, adottando politiche che impediscano qualsiasi forma di discriminazione e garantiscano che le decisioni salariali siano sempre basate su criteri oggettivi e meritocratici.

## Genitorialità, cura - Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Per quanto riguarda le azioni intraprese per favorire la conciliazione tra lavoro, figli e famiglia, il CAM applica in modo rigoroso e estensivo le disposizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), assicurando che tutti i dipendenti possano usufruire dei diritti e delle agevolazioni riconosciute dalla normativa. Tuttavia, l'azienda non si limita alla semplice applicazione di quanto previsto dal CCNL, ma adotta un approccio proattivo, cercando di andare oltre e di adattarsi alle esigenze specifiche dei lavoratori, per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e flessibile.

In particolare, ai dipendenti che ne facciano richiesta, se sussistono motivazioni oggettive, vengono offerte soluzioni personalizzate, come la flessibilità oraria, che consente loro di gestire il proprio tempo lavorativo in modo da poter equilibrare le necessità professionali e familiari. Viene altresì prevista la



possibilità di accedere a contratti di lavoro part-time, che permettono ai dipendenti di adattare il loro impegno lavorativo in base alle necessità personali e familiari. Inoltre, sono previsti permessi ad hoc, che possono essere concessi in base alle specifiche esigenze legate alla gestione dei figli o alla cura di familiari.

L'azienda, inoltre, è sempre disponibile a valutare ogni richiesta in maniera individuale, cercando soluzioni che rispondano in modo adeguato e flessibile alle situazioni particolari di ciascun lavoratore. Questa attenzione alle esigenze individuali si traduce in un impegno concreto nel promuovere il benessere dei dipendenti, senza compromettere le opportunità di carriera e la qualità del lavoro.

L'approccio del CAM non solo rispetta la normativa vigente, ma riflette una cultura organizzativa orientata al sostegno del personale, nella convinzione che un buon equilibrio tra vita privata e professionale favorisca il miglioramento della produttività, la motivazione e la fidelizzazione dei collaboratori. In tal modo, l'azienda si propone come un luogo di lavoro che promuove la crescita professionale, il rispetto dei diritti e la valorizzazione delle diversità, rendendo il benessere familiare un elemento fondamentale per il successo complessivo dell'organizzazione.

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

L'azienda ha una politica anti-molestie chiara e ben definita. Questo significa che le regole contro le molestie verbali, fisiche e digitali sono esplicitamente scritte e comunicate a tutti i dipendenti. Ogni membro dell'azienda sa cosa costituisce un comportamento inaccettabile, con esempi pratici di abusi, e conoscere le conseguenze per chi infrange queste regole.

La Politica generale per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale e rigoroso, qualora ve ne fossero, le differenze retributive e di avanzamento nella carriera in azienda.

### **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

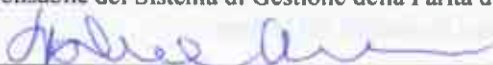

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

### **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**



Consorzio Acquedottistico Marsicano S.p.A.  
Via Caruscino, 1 67051 Avezzano (AQ)  
Tel. 0863/090030 - Fax 0863/4589215  
Iscrizione n. 01270510660 del Registro delle Imprese de L'Aquila  
Cap. Soc. € 26.419.100,00 C.F. e P. IVA 01270510660  
www.cam-spa.com - E-mail: cam@cam-spa.com

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

|   |  |
|---|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Redazione</b><br/>Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere</p>  | <p style="text-align: center;"><b>Approvazione</b><br/>Comitato Guida</p>  |
|---|--|

