

# Policy

## Non discriminazione e Parità di Genere

**SOMMARIO**

|   |          |
|---|----------|
| SOMMARIO .....  | 2        |
| <b>1 SCOPO .....</b>  | <b>3</b> |
| <b>2 CAMPO DI APPLICAZIONE .....</b>  | <b>3</b> |
| <b>3 DEFINIZIONI.....</b>   | <b>3</b> |
| <b>4 PREMESSA.....</b>  | <b>4</b> |
| <b>5 PRINCIPALI E OBIETTIVI .....</b>   | <b>4</b> |
| 5.1 NON DISCRIMINAZIONE DEL PERSONALE E PARITÀ DI GENERE .....                    | 4        |
| 5.1.1 Discriminazione diretta, indiretta e condizioni e tempi di lavoro .....     | 4        |
| 5.1.2 Organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro .....                 | 5        |
| 5.1.3 Selezione .....   | 5        |
| 5.1.4 Prestazioni lavorative e ambiente di lavoro .....                           | 5        |
| 5.1.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) .....               | 5        |
| 5.1.6 Gravidanza e maternità, genitorialità e cura .....                          | 6        |
| 5.1.7 Differenze di trattamenti basate su specifiche disposizioni normative ..... | 6        |
| 5.1.8 Equità salariale .....  | 6        |
| 5.1.9 Prevenzione abusi e molestie.....   | 6        |
| 5.2 NON DISCRIMINAZIONE DEI CLIENTI .....   | 6        |
| 5.2.1 Eguaglianza .....   | 6        |
| 5.2.2 Imparzialità .....  | 7        |
| 5.2.3 Efficienza ed efficacia .....   | 7        |
| 5.2.4 Diritto di informazione e di scelta .....                                   | 7        |
| 5.2.5 Partecipazione.....   | 7        |
| 5.3 NON DISCRIMINAZIONE DEI FORNITORI .....                                       | 7        |
| <b>6 SEGNALAZIONI E VERIFICHE DELLE ATTIVITÀ.....</b>                             | <b>8</b> |
| <b>STORICO VERSIONI .....</b>   | <b>8</b> |

## 1 SCOPO

---

La presente Policy definisce i valori e i principi a cui si ispirano tutte le società del Gruppo Aruba in tema di non discriminazione e parità di genere, consolidando l'impegno a garantire un ambiente professionale fondato sull'equità, sull'inclusione e sul rispetto della dignità di tutte le persone, proponendo azioni volte alla promozione della parità di genere e all'attuazione di misure tali da prevenire ogni forma di discriminazione.

## 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

---

La Policy è applicabile a tutte le società italiane del Gruppo Aruba, coinvolgendo tutti i processi aziendali che interessano il personale, i clienti, i fornitori, i collaboratori e ogni altro stakeholder con cui il Gruppo entra in contatto

## 3 DEFINIZIONI

---

**Carta dei Servizi:** strumento di trasparenza e tutela che le Società del Gruppo Aruba mettono a disposizione della propria Clientela, sulla base delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La Carta dei Servizi, infatti, ha il fine di informare i Clienti circa i loro diritti e gli impegni di qualità assunti dalla società del Gruppo Aruba in relazione alla fornitura del Servizio.

**Discriminazione:** il comportamento che si verifica quando un individuo venga sfavorito in qualche modo sulla base di uno o più motivi oggetto di divieto.

**Discriminazione diretta:** la discriminazione che avvenga quando una persona riceva un trattamento sfavorevole rispetto a quello che abbiano ricevuto o che riceverebbero altre persone in una situazione analoga a causa di uno dei motivi di discriminazione oggetto di protezione;

**Discriminazione indiretta:** la discriminazione che si verifichi quando una disposizione apparentemente neutra comporti svantaggi per una persona o un gruppo di persone che condividono le medesime caratteristiche di discriminazione oggetto di protezione;

**Discriminazione multipla:** la discriminazione che si verifica sulla base di motivi diversi che agiscono separatamente;

**Discriminazione intersettoriale:** una situazione in cui diversi motivi agiscono e interagiscono contemporaneamente gli uni con gli altri in un modo che non consenta di separarli, producendo tipologie specifiche di discriminazione;

**Identità di genere:** esperienza intima e individuale, sentita da ogni persona, del proprio genere, che può corrispondere o meno al sesso assegnato alla nascita, e comprende la percezione del proprio corpo e altre espressioni di genere, fra cui il modo di vestire, di parlare e di comportarsi;

**Orientamento sessuale:** la capacità di una persona di provare una profonda attrazione emotiva e affettiva e sessuale nei confronti di individui di genere diverso o dello stesso genere o di più di un genere.

**Parità di genere:** principio, riconosciuto e tutelato dall'ordinamento nazionale ed europeo, secondo cui donne e uomini devono godere degli stessi diritti, opportunità e trattamento in ogni ambito della vita sociale, economica, politica e lavorativa, senza discriminazioni dirette o indirette fondate sul sesso, sul genere o su condizioni connesse

## 4 PREMESSA

---

Le attività del Gruppo Aruba sono svolte nel rispetto di tutti i principi e disposizioni normative e/o regolamentari riguardanti imparzialità, onestà, trasparenza, correttezza, equità e buona fede nei confronti dei soggetti interni ed esterni con cui il Gruppo entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività.

Aruba rifiuta ogni discriminazione in base all'età, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose o ad altre convinzioni personali, all'origine sociale, alla lingua o ad altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali degli individui, come di seguito dettagliato. Altresì, anche l'«*ordine di discriminare*» è inteso esso stesso una forma di discriminazione, e comprende non solo gli ordini di carattere obbligatorio, ma anche le situazioni in cui si esteri una preferenza o un incoraggiamento a trattare alcune persone in modo meno favorevole per uno dei motivi che formano oggetto del divieto di discriminazione della presente Policy.

In qualità di operatore ICT, Aruba si impegna a rendere l'ecosistema digitale sempre più inclusivo e accessibile, progettando ed erogando i propri servizi nel rispetto dei principi di equità, pari opportunità e non discriminazione.

## 5 PRINCIPI E OBIETTIVI

---

I valori di inclusione, equità e rispetto delle diversità sono alla base della cultura aziendale di Aruba. In tal senso ci impegniamo a:

- Promuovere la diversità e l'inclusione come valori guida, riconoscendo la ricchezza e le opportunità che derivano dalle differenze
- Applicare una prospettiva di genere in tutte le nostre politiche, processi HR e comunicazioni
- Misurare e monitorare periodicamente i progressi raggiunti attraverso indicatori chiari e trasparenti

---

4

### 5.1 NON DISCRIMINAZIONE DEL PERSONALE E PARITÀ DI GENERE

#### 5.1.1 Discriminazione diretta, indiretta e condizioni e tempi di lavoro

##### 5.1.1.1 *Discriminazione diretta*

Nell'ambito del rapporto lavorativo, costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione della loro età, identità di genere, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose o altre convinzioni personali, origine sociale, lingua o altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

##### 5.1.1.2 *Discriminazione indiretta*

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri, mettono o possono mettere in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri lavoratori quelli che abbiano una determinata età, identità di genere, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinione politica, credenza religiosa o altre convinzioni personali, origine sociale, lingua o altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

### 5.1.2 Organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro

Costituisce altresì discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

### 5.1.3 Selezione

La selezione del personale viene effettuata esclusivamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei candidati, avuto riguardo ai ruoli che, secondo le esigenze di Aruba, necessitano di idonea copertura. In quest'ottica, Aruba procede alla selezione del personale nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità, senza porre in essere discriminazioni diretta o indiretta su età, identità di genere, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose o altre convinzioni personali, origine sociale, lingua o altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali degli individui ed evitando qualsiasi forma di favoritismo o clientela.

### 5.1.4 Prestazioni lavorative e ambiente di lavoro

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza di Aruba. La dedizione e la professionalità del personale sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Aruba.

A tale scopo, Aruba garantisce pari opportunità a tutti i collaboratori e dipendenti, sulla base delle competenze professionali e delle capacità individuali, senza alcuna discriminazione basata su età, identità di genere, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose o altre convinzioni personali, origine sociale, lingua o altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali degli individui.

Le funzioni competenti preposte devono:

- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un collaboratore;
- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire il personale senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non siano oggetto di discriminazioni.

Aruba interpreta il proprio ruolo imprenditoriale, sia nella tutela delle condizioni di lavoro che nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Sono altresì mantenute in vigore specifiche Policy e Procedure atte a garantire il rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori, nella tutela dell'ambiente e delle risorse energetiche.

Aruba promuove tra i propri collaboratori e dipendenti, ad ogni livello, un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, attivando specifiche misure atte ad impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori o, in ogni caso, discriminatori, ivi compresi comportamenti molesti, che comunque abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

### 5.1.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Aruba intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

Aruba favorisce, ogni volta che ciò sia compatibile con le esigenze produttive e le mansioni svolte, l'adozione di modalità di lavoro flessibile, incluso il lavoro agile e il telelavoro, assicurando pari trattamento a chi opera da remoto.

### 5.1.6 Gravidanza e maternità, genitorialità e cura

La discriminazione collegata alla gravidanza e alla maternità costituisce una forma particolare di discriminazione sessuale. Aruba è impegnata, oltre che nel rispetto di tutte le disposizioni normative vigenti in materia, nel promuovere la protezione della gravidanza, della maternità e della genitorialità non soltanto finalizzata ad una sostanziale parità di genere, ma anche a garanzia dello stato di salute della madre dopo il parto oltre che del suo legame con il neonato.

### 5.1.7 Differenze di trattamenti basate su specifiche disposizioni normative

Un trattamento diverso in base all'età, così come ad un'altra caratteristica correlata a un motivo oggetto del divieto di discriminazione, non configura quest'ultima esclusivamente laddove ciò sia previsto dalla normativa vigente in materia e nel rispetto delle prescrizioni ivi indicate, in relazione alla natura di una specifica prestazione lavorativa e/o per il contesto in cui essa venga espletata. Tale caratteristica, ogni caso, deve costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa stessa, la finalità dovrà essere sempre legittima e il requisito proporzionato.

### 5.1.8 Equità salariale

Aruba, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. La politica retributiva di Aruba è neutrale rispetto al genere e non prevede asimmetrie nei costi sostenuti. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, Aruba rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate
- A qualunque lavoratore è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

### 5.1.9 Prevenzione abusi e molestie

Aruba ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. Aruba attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che siano pianificate, in relazione a tali rischi, delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che Aruba analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

## 5.2 NON DISCRIMINAZIONE DEI CLIENTI

Nell'erogazione dei propri Servizi, Aruba rispetta i principi di eguaglianza, imparzialità, obiettività, continuità, del diritto di informazione e scelta, partecipazione, efficienza ed efficacia, cortesia, trasparenza, non distorsione della concorrenza, e proporzionalità.

Tali principi costituiscono i criteri fondamentali ai quali Aruba conforma la fornitura dei Servizi ai Clienti e sono integrati, tempo per tempo, da quelli enunciati dalla specifica normativa di settore ovvero dalle migliori pratiche in materia. Di seguito se ne dettagliano i contenuti.

### 5.2.1 Eguaglianza

In ottemperanza al principio di eguaglianza, Aruba non pratica nessuna distinzione tra i suoi Clienti per motivi riguardanti età, identità di genere, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose o altre convinzioni personali, origine sociale, lingua o altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali degli individui.

Sono offerte speciali condizioni di favore a determinate categorie di Clienti, come definite dalla normativa vigente in materia, per la fornitura di Servizi di interesse sociale e sono definite misure atte a favorire forme di fruizione differenziata dei Servizi per il raggiungimento di condizioni di parità di accesso ed eguaglianza d'uso da parte di determinate categorie sociali.

A tal riguardo, Aruba si impegna a garantire i requisiti di accessibilità ai propri Prodotti e Servizi che, tempo per tempo, siano considerati di riferimento nella valutazione e nello sviluppo tecnologico per hardware, software, web e servizi di supporto.

### 5.2.2 Imparzialità

Aruba fornisce i Servizi in modo obiettivo, giusto ed imparziale, interpretando le condizioni di fornitura e le specifiche di erogazione dei medesimi in funzione di tali principi.

### 5.2.3 Efficienza ed efficacia

Nel rapporto con i Clienti, Aruba si impegna a fornire i Servizi con la massima diligenza ed adottando le soluzioni tecnologiche, organizzative e procedurali più funzionali allo scopo nel rispetto del principio di efficienza ed efficacia.

La fornitura dei Servizi avviene nel rispetto dei livelli di servizio e degli obiettivi di continuità operativa indicati nei Manuali operativi, nella "Carta dei Servizi" quando presente e nei documenti contrattuali di ciascun Servizio.

### 5.2.4 Diritto di informazione e di scelta

Aruba garantisce che tutti i Clienti abbiano il diritto di scegliere tra i diversi servizi offerti, in egual modo. A questo fine, Aruba informa esattamente gli utenti circa le proprie offerte e le condizioni economiche e tecniche di ciascun servizio. Si impegna ad utilizzare un linguaggio semplice, chiaro e comprensibile in particolare quando comunica al pubblico le condizioni economiche dei Servizi offerti.

Ove richiesto dalla normativa applicabile, e in particolare con riguardo ai servizi di comunicazione elettronica, in circostanze equivalenti, Aruba applica condizioni equivalenti nei confronti di altri fornitori equivalenti e inoltre fornisce Servizi e informazioni garantendo condizioni e un livello di qualità identici a quelli che assicura per i propri Servizi o per i servizi delle proprie Società consociate o dei propri partner commerciali.

### 5.2.5 Partecipazione

Sono periodicamente effettuati dei sondaggi di gradimento rivolti alla clientela per migliorare la realizzazione e la qualità dei Servizi, misurare la cortesia e la competenza dell'Assistenza Clienti, nonché la chiarezza e completezza del materiale informativo.

Aruba si impegna a svolgere la propria attività con cortesia nei rapporti con il pubblico e ad assicurare la massima disponibilità e accessibilità delle informazioni sui Servizi attraverso una molteplicità di strumenti di contatto (telefonico, on-line, recapiti indicati sui siti istituzionali, ecc.).

## 5.3 NON DISCRIMINAZIONE DEI FORNITORI

Aruba gestisce l'acquisto di beni e servizi secondo principi di trasparenza e correttezza e senza alcun tipo di discriminazione basata su età, identità di genere, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose o altre convinzioni personali, origine sociale, lingua o altri criteri interferenti con i diritti e le libertà fondamentali degli individui.

Per tale motivo, sono applicati criteri predeterminati di selezione, valutazione e gestione dei fornitori che, da un lato, prendano in considerazione l'affidabilità tecnica, economica e patrimoniale di questi ultimi, e, dall'altro, prevedano l'applicazione di dispositivi di monitoraggio della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti.

A garanzia del rispetto di non discriminazione, l'attivazione dei rapporti con i fornitori/outsourcer è assegnata ad una specifica unità organizzativa non direttamente legata all'area operativa.

## 6 SEGNALAZIONI E VERIFICHE DELLE ATTIVITÀ

Con cadenza periodica, da parte delle preposte strutture aziendali, potranno essere svolti controlli sistematici o a campione per verificare il rispetto delle prescrizioni contenute nel presente documento.

I controlli di primo livello sono effettuati nel corso dell'operatività ovvero sistematici o a campione da parte delle funzioni Owner della singola attività e/o del processo, ed analizzano la gestione delle fasi descritte nella presente Policy.

In particolare, questi hanno la responsabilità di raccogliere, mediante un'attività di verifica e di valutazione equa ed imparziale, le segnalazioni di casi di discriminazione, e/o molestie e/o ritorsioni, ciascuno per l'ambito di interesse di cui ai precedenti par. 5-7, mettendo in atto specifiche misure volte a porre rimedio a quanto oggetto della segnalazione stessa nonché ad identificarne le cause e le responsabilità anche al fine di evitarne la ripetizione.

Appositi canali interni e/o di Reparto sono messi a disposizione di qualsiasi collaboratore che ritenga, in buona fede, di aver constatato una violazione alla presente Policy nei propri confronti ovvero riguardo a personale, clienti e/o fornitori. È garantito, anche attraverso l'adozione di dovute misure di riservatezza, che il segnalante non subisca pregiudizio e/o ritorsione alcuna per aver effettuato tale segnalazione, fermi restando gli obblighi e le tutele previste dalla vigente normativa in materia al riguardo.

I controlli di secondo e di terzo livello (audit) hanno l'obiettivo di assicurare la corretta attuazione dei principi stabiliti dalla Policy ed il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni, nonché la conformità dell'operatività aziendale alla normativa, interna ed esterna, e sono esercitate dalle funzioni aziendali preposte.

I risultati di tali verifiche, con indicazione dell'eventuale mancato rispetto dei requisiti previsti e delle azioni correttive pianificate, sono riepilogati in un apposito documento, condiviso con il Reparto Legale e Compliance.

## STORICO VERSIONI

VERSIONE

**3.0**

DEL  
27/08/2025

*Estensione in riferimento alla UNI/PdR 125/2022 e revisione complessiva del documento ed integrazione dei principi di parità di genere.*