

<b>A.M. Engineering S.r.l.</b>	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	<b>Allegato 2 al MSGI Rev. 0 del 10/01/2025</b>
		Pag. 1 di 4

Il presente documento rappresenta la Politica per la parità di genere stabilita dall'Alta Direzione della società A.M. Engineering & Industrial Research S.r.l. a Socio Unico (di seguito AM SRL), con sede legale ed operativa in Via Tofaro 42/D – 03039 Sora (FR), C.F. e P.IVA 02307680609 allo scopo di rendere noto a tutti l'impegno che intende perseguire nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere, nel rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

AM SRL, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, intende formalizzare un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo al fine di tendere al raggiungimento degli obiettivi della parità di genere all'interno della propria organizzazione. A tal fine AM SRL ritiene fondamentale:

- rispettare i principi costituzionali e le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- individuare i propri punti di forza e di debolezza relativamente all'inclusione di lavoratori di genere diverso nel proprio contesto e ambiente lavorativo;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la parità di genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità nel processo di ricerca, valutazione e selezione del personale;
- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e delle competenze garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di crescita;
- rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento;
- definire strumenti di incentivazione aziendale, che prevedano iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- utilizzare, a tutti i livelli, nella comunicazione sia interna che esterna, un linguaggio (scritto, parlato e gestuale), gentile, rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuna persona e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie e raccomandando, quando possibile, l'utilizzo di un linguaggio neutro;
- comunicare in modo trasparente, internamente (e-mail, bacheche aziendali, info point, ecc.) ed esternamente (campagne social, newsletter, comunicati, pubblicazioni sul sito web aziendale, ecc.), la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;

<b>A.M. Engineering S.r.l.</b>	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	<b>Allegato 2 al MSGI Rev. 0 del 10/01/2025</b>
		Pag. 2 di 4

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, adottando un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della parità di genere;
- favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale del personale, senza vincoli di genere, conciliando le esigenze di vita e di lavoro per i propri dipendenti tramite l'adozione di modalità innovative di organizzazione del lavoro ovvero politiche di Welfare;
- valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale;
- prevenire ogni forma di abuso, di discriminazione di forma di molestia e violenza di genere mediante l'individuazione di possibili rischi e l'attuazione di azioni di mitigazione degli stessi, la segnalazione di sospetti o fatti inerenti abusi, la tutela della riservatezza e di possibili ritorsioni sul segnalante, l'avvio di adeguate indagini e la piena risoluzione di eventuali riscontri in ottica di repressione e tolleranza zero dei fenomeni;
- estendere il proprio impegno verso la sostenibilità sociale coinvolgendo attivamente gli stakeholder, comunicando e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione;
- orientarsi alla scelta dei fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti;
- pianificare ed effettuare audit interni finalizzati ad accertare il rispetto dei requisiti stabiliti nel sistema di gestione per la parità di genere, gestendo le eventuali anomalie tramite l'attuazione di opportuni trattamenti ed azioni correttive.

Al fine di dare concretezza ai principi enunciati, AM SRL ha predisposto il Piano Strategico in cui ha definito obiettivi e specifici indicatori di prestazione (KPI) su tutte le 6 aree tematiche indicate al punto 5 della UNI/PdR 125:2022, in particolare:

➤ **Selezione ed assunzione (Recruitment)**

Durante il processo di selezione e assunzione AM SRL garantisce l'applicazione di regole atte a contrastare i bias e a prevenire la disparità di genere nel rispetto dei seguenti principi:

- la selezione della persona candidata è effettuata in maniera neutrale contattando in modo equo i profili candidati sulla base del genere;
- i candidati sono contattati, selezionati e assunti in base a curriculum professionale e a caratteristiche personali, quali le competenze, la professionalità, le qualifiche, le attitudini, l'esperienza e non in base al genere;
- durante i colloqui non è consentito effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura;
- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere il più possibile bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

➤ **Gestione della carriera**

AM SRL è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona, a prescindere dal genere. AM SRL gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

<b>A.M. Engineering S.r.l.</b>	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	<b>Allegato 2 al MSGI Rev. 0 del 10/01/2025</b>
		Pag. 3 di 4

- l'avanzamento professionale deve garantire non discriminazione e pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- la valutazione delle performance e la politica meritocratica sono basate esclusivamente sulle capacità e sul raggiungimento di obiettivi professionali;
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e confort;
- è prevista la gestione di attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta. Quindi previsione di opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

#### ➤ **Equità Salariale**

AM SRL, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. AM SRL non considera diversamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione del personale è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti, tangibili e riconosciuti;
- la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.
- è garantita l'informazione periodica a tutto il personale delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare.

#### ➤ **Genitorialità, Cura**

AM SRL intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. AM SRL sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- è prevista l'adozione di iniziative (oltre il CCNL di riferimento) e programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione, informazione e re-inserimento) a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli (maternità, paternità, assistenza agli anziani, etc.) e allo sviluppo di carriera;
- la maternità è assistita nelle diverse fasi (prima, durante e dopo la nascita): l'ufficio personale è disponibile per illustrare le iniziative a disposizione, tipicamente lo Smart-Working, e le modalità di accesso;
- è previsto un sistema di informazione finalizzato a incentivare la richiesta del congedo per paternità, affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

<b>A.M. Engineering S.r.l.</b>	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	<b>Allegato 2 al MSGI Rev. 0 del 10/01/2025</b>
		Pag. 4 di 4

- sono supportate con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- è prevista la pianificazione per l'offerta di servizi dedicati ai bambini per garantire il supporto ai padri ed alle madri.

➤ **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-Life balance)**

AM SRL 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. I principi alla base della conciliazione dei tempi vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni;
- è garantito che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale (orario di inizio 9.00-12.00 – 14.00-17.00) e che vi possa partecipare anche il personale part-time.

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

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

- implementazione di procedure per identificare e valutare i rischi e per gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione individuata;
- definizione e pubblicazione di una metodologia finalizzata a raccogliere, garantendo e tutelando la forma anonima, tutte le segnalazioni di sospetti e/o casi di abuso, discriminazione e non inclusività, riferibili all'attività lavorativa, vissute in azienda e fuori;
- assoluta tutela delle persone segnalanti i casi di abusi, da successive eventuali ritorsioni;
- raccolta di informazioni presso il personale per individuare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie, di non inclusività e/o discriminazione, che possano aver provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere e nei Regolamenti interni e Policy ad esso collegate, nonché di conformarsi quotidianamente ai principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, composto da quattro membri rappresentanti dell'Alta Direzione ed istituito il 10-01-2025.

L'adeguatezza della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e aggiornata in ragione delle esigenze, degli accadimenti, dei cambiamenti intervenuti e dei risultati dei monitoraggi e degli audit.

A.M. Engineering & Industrial Research S.r.l.  
L'Amministratore Unico

