

	Sistema di Gestione per la parità di genere	File: M 06.1
UNI PdR 125 :2022	Politica D&I e Parità di genere	Rev 0 del 01.12.23 Pag. 1 a 4

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la “Politica”) di AIR FIRE SPA definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è stata definita dall’Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida, è rivolta a tutti i dipendenti dell’azienda e condivisa con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti con l’obiettivo di condividere valori ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Principi e Impegni

L’azienda da sempre conduce le proprie attività in maniera trasparente e sostenibile, instaurando rapporti di collaborazione e fiducia con i propri Stakeholder nel pieno rispetto delle Norme di Legge e dei principi sanciti dal Codice Etico e dai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 e di tutti i requisiti dei sistemi di gestione sviluppati e mantenuti all’interno dell’azienda.

Air Fire punta oggi ad implementare una Strategia di Sostenibilità attraverso la presente politica in accordo ai “Sustainable Development Goals” (SDGs) delle Nazioni Unite, in un’ottica di miglioramento continuo delle proprie performance operative, economiche e sociali.

L’azienda persegue i propri obiettivi di business, con un sistema di Governance strutturato secondo un modello collaudato ed efficace di amministrazione e controllo, in un’ottica di garanzia della business continuity.

L’impegno per la sostenibilità si traduce anche nel coltivare il valore delle persone e si sviluppa in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l’unicità delle persone e l’accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell’organizzazione.

Genere

L’azienda dà valore all’equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

Sul piano culturale l’azienda si impegna ad un rafforzamento delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all’orientamento sessuale.

Disabilità

L’azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l’inserimento e l’inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all’abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Interculturalità

L’azienda si impegna a promuovere una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

	Sistema di Gestione per la parità di genere	File: M 06.1
UNI PdR 125 :2022	Politica D&I e Parità di genere	Rev 0 del 01.12.23 Pag. 2 a 4

L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello di relazione.

Tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità ed orientamento sessuale, si impegna:

- > a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione, rivolto sia al Management che a tutto lo staff;
- > a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- > a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- > a garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- > ad individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- > nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- > ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- > a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

In particolare:

- **PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE:**

Impegno ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere e la tutela della diversità in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica.

Sostegno della meritocrazia con un processo di selezione rafforzato grazie all'adozione di metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

Formazione continua delle persone coinvolte nei processi di assunzione, sulla parità di genere e pregiudizi cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

- **CARRIERA E VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE:**

Impegno affinché nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

- **FORMAZIONE E COMUNICAZIONE:**

Programmazione di momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione.

Sensibilizzazione di tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli stereotipi di genere, alla capacità di comunicare in maniera inclusiva.

	Sistema di Gestione per la parità di genere	File: M 06.1
UNI PdR 125 :2022	Politica D&I e Parità di genere	Rev 0 del 01.12.23 Pag. 3 a 4

- **POLITICHE RETRIBUTIVE:**

Promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico.

Definizione e creazione di sistemi di valutazione performance senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

- **WORK-LIFE BALANCE, GENITORIALITA', MOLESTIE SUL LAVORO:**

Impegno per il miglioramento della work-life balance in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso anche l'adozione di una modalità di lavoro flessibile non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

Tutelare la maternità/paternità oltre il CCNL di riferimento, attraverso il mantenimento di iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione.

Impegno per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro attraverso la sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Obiettivi

AIR FIRE SPA, a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Segnalazioni

AIR FIRE SPA incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;

	Sistema di Gestione per la parità di genere	File: M 06.1
UNI PdR 125 :2022	Politica D&I e Parità di genere	Rev 0 del 01.12.23
		Pag. 4 a 4

- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita lavoro;
- disparità retributiva.

Formazione, sviluppo e comunicazione

Air Fire Spa istituisce e attua specifici piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche.

La presente Politica viene resa disponibile nel sito web, revisionata e confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, cambiamenti e risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Roma, 01/12/2023

La direzione