I.ME.VA . S.p.A. Industria Meccanica Varricchio è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato UNI/PDR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull' imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.
La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.
I.ME.VA . S.p.A. crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.
Per questi motivi **I.ME.VA . S.p.A.** si impegna da sempre a:

• creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;
• assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche
• incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
• esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.
Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere. **I.ME.VA . S.p.A. è contraria a tutte le forme di discriminazione.**
Tutto il personale, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto. La selezione dei candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, viene effettuata sulla base della loro attitudine e abilità.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.
I.ME.VA . S.p.A. preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE
L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei punti di seguito illustrati.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti da UNI PdR 125:2022.

POLITICHE

SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione e assunzione del personale da impiegare nelle proprie attività caratteristiche rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico è un aspetto da valutare e promuovere;
- i ruoli riferiti a dirigenti e responsabili devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- 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

La nostra organizzazione 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.

La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- la promozione a ruoli e mansioni di responsabilità deve considerare un bilanciamento di genere;
- la progettazione dei percorsi di carriera deve essere concepita indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi e il benessere deve essere visto come sicurezza e qualità del clima e dell'ambiente aziendale;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- le promozioni tengono anche conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

L'organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente 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 delle persone 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 e riconosciuti;
- la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ e CURA

La nostra organizzazione intende combattere ogni eventuale 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.
L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da azioni di informazione e di accompagnamento al rientro per favorire il reinserimento;
- il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- il supporto per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa è favorito da specifiche azioni come per esempio il lavoro agile.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione garantisce 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 aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.
I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- Per le mansioni ove sia possibile l'organizzazione è disponibile ad adottare 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.

ACADEMY ed EVENTI

La nostra organizzazione intende:

- garantire, a parità di ruolo e competenza, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

FORMAZIONE e SVILUPPO PROFESSIONALE

La nostra organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo del talento.
L'impegno di **I.ME.VA . S.p.A.** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia 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.
I.ME.VA . S.p.A. attua una politica volta a favorire la Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.
L'Organizzazione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione D&I nella figura del RSGPDR.
Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di D&I e Parità di Genere, viene costituito il comitato D&I composto dalla DIR, da HR e da RSGPDR.
Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema da parte della Direzione, è riesaminata la Politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.
Almeno una volta l'anno e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la Politica per la parità di genere viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale, affissione presso gli uffici e, per quanto appropriato, tramite invio della stessa per pubblicazione intranet

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione sulla ns. sito web.
Data: 15/01/2024

LA DIREZIONE
Il Presidente del C.D.A.
Baldassarre Francesco