

POLITICA DI PARITA' DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Alfa S.r.l. in data 06/10/2025

ALFA S.r.l. (di seguito anche “**ALFA**” o la “**Società**”) tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane, considerate pilastro fondamentale ed imprescindibile per garantire performance ed evoluzioni aziendali ad alto profilo, basate sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione, considerato il contesto evolutivo, ha assunto formalmente l’impegno per una politica relativa alla Parità di Genere, definendo principi, obiettivi e indicazioni guida che valorizzino le diversità, la parità di genere e l’empowerment femminile nel contesto aziendale.

In particolare, ALFA crede fermamente nell’attuazione di politiche gestionali contrassegnate da prassi eque ed inclusive che riconoscono, rispettano e valorizzano le diversità delle persone e si adopera per promuovere una cultura dell’inclusione quale fondamento per il successo dell’azienda e il benessere psico-fisico delle proprie risorse.

A tal fine si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al supporto alla crescita, aperto al dialogo e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi valorizzata, rispettata e tutelata.

Lo sviluppo di una cultura improntata a valori di equità, pari opportunità ed inclusione, agisce in maniera armonizzata con gli obiettivi di Sostenibilità e Responsabilità Sociale perseguiti dall’azienda, sottoscritti e divulgati altresì mediante Politica Integrata, Codice Etico e Bilancio di Sostenibilità.

All’interno di questo insieme di idee, principi e valori si genera la presente Politica di Parità di Genere che indirizza il modo in cui l’Organizzazione persegue la Parità di Genere concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

L’impegno profuso, congiuntamente all’attuazione efficace ed efficiente del Piano Strategico predisposto, consentirà di:

- Sostenere, a tutti i livelli, la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere la libera e piena espressione delle potenzialità dei singoli individui;
- Garantire nello svolgimento del nostro lavoro rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni risorsa, nel corso di tutta la permanenza in ALFA;
- Garantire un trattamento salariale equo e paritario, connaturato alle effettive competenze, conoscenze ed esperienze professionali delle risorse, prescindendo dal genere di appartenenza;
- Favorire un corretto equilibrio tra vita professionale e personale di chi collabora con l’Organizzazione, senza vincoli di genere;
- Valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale, con dedicata attenzione ad entrambe le figure genitoriali;

- Contrastare ogni forma di discriminazione illecita e contraria alla politica aziendale, con particolare attenzione alle diversità di genere e alla genitorialità;
- Assumere un atteggiamento intransigente nei confronti di ogni forma di abuso, violenza e molestia, fisica o psichica, nelle relazioni interne ed esterne;
- Promuovere la Parità di Genere, coinvolgendo e sensibilizzando gli stakeholder esterni quali Clienti, Fornitori, Comunità e Territori con cui l'Organizzazione interagisce.

In piena adesione ai valori qui definiti, ALFA ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto richiesto dalla UNI/PdR 125:2022, ponendosi come obiettivo la formalizzazione di un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo da raggiungersi mediante attuazione del seguente piano di azione:

- *Contrasto agli stereotipi, unconciuos bias e linguaggio non inclusivo;*
- *Equa rappresentazione di genere* all'interno di eventi, convegni e in generale tra i relatori che partecipano a panel o corsi di formazione;
- Creazione di una *cultura aperta e attenta all'ascolto* dei propri collaboratori al fine di identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività e discriminazione;
- Garanzia di *un'equa e paritaria partecipazione* a percorsi di formazione e di valorizzazione, con l'inclusione di entrambi i generi, con particolare attenzione all'importanza della leadership femminile;
- Garanzia della *mobilità interna* e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione *inclusiva*;
- Attenzione alle attività di recruiting per garantire *processi di selezione paritari* e liberi da ogni discriminazione;
- *Protezione del posto di lavoro* e garanzia del medesimo livello retributivo al rientro dalla maternità;
- *Impegno alla tutela delle possibilità di crescita e carriera* anche nel caso di periodi di assenza correlati alla gestione familiare;
- *Garanzia di forme flessibili del lavoro*, mediante messa a disposizione di strumenti idonei alla conciliazione delle esigenze personali con quelle lavorative quali, a titolo esemplificativo, flessibilità oraria, possibilità di smart working, qualora compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi;
- *Valorizzazione dell'esperienza genitoriale* come momento di arricchimento della persona all'interno dell'organizzazione;
- *Impegno a contrastare ogni forma di discriminazione, abuso, violenza e molestia*, attuato mediante creazione di un Canale di Segnalazione e la nomina di un Comitato Guida per la gestione delle segnalazioni pervenute.

ALFA ritiene essenziale per il raggiungimento degli obiettivi preposti la condivisione ed attuazione trasversale, su tutti i livelli, dei valori e della mission individuata.

Pertanto, al fine di attuare una politica di ascolto attivo e ricezione di proposte, suggerimenti e segnalazioni, l'Organizzazione predispone annualmente una survey al fine di indagare la percezione e la sensibilità delle risorse sul clima aziendale, con particolare riferimento ai temi rilevanti per il sistema Parità di Genere. Le risultanze emerse costituiscono un valore aggiunto per il Comitato Guida in fase di predisposizione e approvazione del Piano Strategico, contribuendo alla definizione dei punti di forza e di debolezza dell'Organizzazione.

Assolvendo al ruolo di promotore e fautore di un ineluttabile cambiamento culturale, si impegna a condividere la propria missione ed i risultati conseguiti verso tutte le parti interessate, altresì mediante attività formative ed informative ad ampio respiro.