La nostra Politica per la Parità di Genere

I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l. promuove la parità di genere all'interno della propria organizzazione in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. L'impegno assunto si traduce in scelte organizzative e gestionali orientate a:

- una composizione equilibrata del personale femminile e maschile;
- lo sviluppo professionale delle donne che lavorano in azienda;
- condizioni di accesso paritarie ai percorsi di carriera;
- un trattamento economico equo a parità di ruolo e di risultati;
- il sostegno alla genitorialità e alle responsabilità di cura;
- la prevenzione di abusi, molestie e discriminazioni.

La finalità perseguita è la realizzazione di una cultura aziendale inclusiva, capace di riconoscere il valore delle differenze e di sostenere la valorizzazione professionale femminile: un obiettivo che **I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l.** considera al tempo stesso un impegno di responsabilità sociale e un fattore di crescita dell'impresa.

Le aree presidiate

La Politica si sviluppa lungo le sei aree individuate dalla UNI/PdR 125:2022. Per ciascuna di esse **I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l.** ha definito obiettivi misurabili e responsabilità assegnate.

Area	Contenuto
Cultura e strategia	Orientamento dell'impresa verso la parità di genere e coerenza tra valori dichiarati e prassi applicate
Governance	Compiti della Direzione e degli organi decisionali nel presidio della parità
Processi HR	Selezione, formazione, valutazione, carriera e gestione del personale
Opportunità	Accesso paritario ai ruoli, alla crescita e allo sviluppo professionale
Equità remunerativa	Parità di trattamento economico e trasparenza dei criteri retributivi
Genitorialità	Sostegno alla maternità, alla paternità e alle attività di cura

La Politica considera, pertanto, la parità di genere per ciascuno dei seguenti aspetti della vita lavorativa:

- la selezione e l'assunzione;
- la gestione del percorso di carriera;
- l'equità retributiva;
- la genitorialità e le attività di cura;

- la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- la prevenzione di abusi e molestie.

Per ognuno di questi aspetti **I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l.** ha definito le regole di condotta descritte di seguito.

➔ Selezione e assunzione (recruiting)

I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l. gestisce la selezione del personale su basi neutre rispetto al genere, valutando esclusivamente le competenze possedute, l'esperienza maturata e l'idoneità professionale rispetto al ruolo da ricoprire. In particolare, stabilisce che:

- nel corso dei colloqui non siano poste domande relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari;
- sia mantenuta attenzione all'equilibrio di genere nella composizione dell'organico;
- anche i ruoli apicali e le posizioni dotate di responsabilità di budget siano distribuiti in modo equilibrato;
- la retribuzione di ingresso e la componente variabile siano determinate dal livello di inquadramento e dal contenuto della mansione, senza alcuna influenza del genere.

➔ Gestione della carriera

I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l. sancisce che la crescita professionale, l'assegnazione dei ruoli, le promozioni e i percorsi di sviluppo siano determinati dal merito e dai risultati conseguiti, e non dall'appartenenza di genere. A tal fine prevede:

- condizioni di accesso trasparenti ai percorsi di carriera;
- equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità;
- interventi formativi mirati a colmare gli squilibri rilevati;
- monitoraggio del turnover e delle cessazioni del rapporto anche in ottica di genere;
- promozioni coerenti con l'obiettivo di bilanciamento della composizione aziendale.

➔ Equità retributiva

A parità di ruolo e di responsabilità **I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l.** riconosce un trattamento economico equivalente. La Politica prevede pertanto che:

- retribuzioni, premi e benefit siano determinati in funzione del ruolo ricoperto, delle responsabilità attribuite e dei risultati conseguiti;
- i criteri applicati siano documentati e resi accessibili al personale;
- le retribuzioni di uomini e donne siano periodicamente confrontate per livello e per funzione, così da rilevare eventuali differenze e verificarne le cause;

- ogni lavoratrice e ogni lavoratore possa segnalare una disparità retributiva ritenuta ingiustificata, ricevendo un riscontro motivato.

➔ Genitorialità e attività di cura

I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l. sostiene la maternità e la paternità e opera affinché la scelta genitoriale non si traduca in uno svantaggio sul piano professionale. Sono a tale scopo previste:

- misure di sostegno prima, durante e dopo la nascita o l'adozione;
- la promozione del congedo di paternità e dei congedi parentali destinati ai padri;
- l'accompagnamento al rientro dal congedo, con conferma del ruolo, del livello e del trattamento economico;
- forme di sostegno rivolte a chi presta assistenza a familiari non autosufficienti.

➔ Conciliazione tra vita e lavoro (work-life balance)

I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l. favorisce l'equilibrio tra impegni professionali e vita privata mediante strumenti organizzativi flessibili, resi disponibili all'intera popolazione aziendale e non riservati a specifiche categorie di personale. Tra le misure adottate rientrano:

- il ricorso al tempo parziale;
- la flessibilità dell'orario di ingresso e di uscita;
- la programmazione delle riunioni in fasce orarie compatibili con gli impegni familiari.

➔ Prevenzione di abusi e molestie nei luoghi di lavoro

I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l. non ammette alcuna forma di abuso, molestia o comportamento lesivo della dignità della persona, e si fa garante per:

- l'individuazione dei rischi connessi all'organizzazione del lavoro e agli ambienti;
- l'adozione di misure preventive di natura organizzativa e formativa;
- la disponibilità di canali di segnalazione accessibili e presidiati;
- la tutela di chi effettua una segnalazione da ogni forma di ritorsione;
- l'analisi degli episodi rilevati e la revisione conseguente delle misure adottate;
- l'impiego, nella comunicazione interna ed esterna, di un linguaggio rispettoso e privo di stereotipi di genere.

➔ Segnalazioni e provvedimenti disciplinari

I.F.I. INDUSTRIA FERROVIARIA ITALIANA S.r.l. adotta un criterio di tolleranza zero verso qualunque

forma di abuso, molestia, mobbing e comportamento offensivo nei confronti della persona, posto in essere da lavoratori o da altri portatori di interesse, clienti, fornitori e parti interessate, nel corso delle attività lavorative.

Chiunque riscontri una violazione della parità di genere nel contesto aziendale è tenuto a segnalarla attraverso il canale di whistleblowing. La segnalazione può essere presentata anche in forma anonima e l'identità di chi segnala è tutelata.

Le segnalazioni raccolte, relative a violazioni o a sospette violazioni della parità di genere, sono sottoposte al Comitato Guida e ODV, che avvia l'istruttoria e propone i provvedimenti conseguenti, ivi compresi richiami disciplinari e sanzioni secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato e dalla normativa vigente in materia di lavoro.