

ALL 5C	POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE
--------	----------------------------------

POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Rev.	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvazione
0	05.05.2025	Prima Emissione	GESC	GESC	CEO

SOMMARIO

1. CONTESTO.....	3
2. POLITICA GLOBALE: “PRINCIPI ED IMPEGNO”	4
3. POLITICHE PARITA’ DI GENERE: “PRINCIPI ED IMPEGNO”	5
4. OBIETTIVI STRATEGICI.....	7
5. PIANO STRATEGICO	9
6. COMITATO GUIDA	10
7. DIFFUSIONE POLITICA.....	10

1. CONTESTO

Il riconoscimento del valore della diversità e parità di genere rappresenta uno dei 17 **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** previsti dalla **Agenda ONU 2030** (Goals n.5 e n.10, Women's Empowerment Principles, Global Compact, Dichiarazione Universale Diritti Umani, Convenzioni ILO etc).

In questo contesto normativo IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES ITALIA Srl ha orientato la propria visione e l'approccio alla realtà aziendale verso una **Cultura solidale ed inclusiva**, basata sul valore della diversità, sulla parità di genere, sulla crescita e sviluppo, sulle pari opportunità e benessere dei lavoratori.

Questo approccio si innesta nell'ambito di un Contesto più ampio che da un biennio a questa parte ha portato l'azienda:

- Rafforzamento del brand e core business
- Attenzione verso la Cyberscurity con implementazione di un Sistema di gestione per la Sicurezza delle Informazioni secondo la UNI CEI EN ISO / IEC 27001:2022
- Attenzione all'ambiente ed alla sostenibilità

Nell'ambito di tale scenario IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES ITALIA Srl ritiene la **Parità di genere** un traguardo strategico da percorrere nel prossimo futuro, e raggiungere attraverso la:

- Promozione ed adozione di **Politiche** che si basino sul principio dell'uguaglianza, valorizzazione delle diversità, superamento degli stereotipi, contrasto alla discriminazione, dialogo con le Parti interessate,
- Attuazione e mantenimento di un **Sistema di gestione conforme alla Prassi UNI PdR 125:2022.**

ALL 5C	POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE
--------	----------------------------------

2. POLITICA GLOBALE: “PRINCIPI ED IMPEGNO”

I principi cardine, che definiscono l'impegno del IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES verso i temi della parità di genere, e sui quali si fonda la **Politica Globale** sono i seguenti:

- **Non discriminazione:** Rispetto di parità ed uguaglianza attraverso i seguenti “drivers”:
 - a. **Governance efficace:** ovvero uso di comportamenti, politiche, processi inclusivi (cfr Codice di Condotta all 4.C)
 - b. **Leadership inclusiva** a livello manageriale in grado di affrontare le sfide sulla diversità,
 - c. Istituzione **Clima di lavoro inclusivo** tramite trattamento remunerativo equo e dignitoso che riduca il divario di genere,
 - d. Uso di un **Linguaggio appropriato** a tutti i livelli e rispondendo alle esigenze di persone che si relazionano con differenti modi di comunicazione (cfr Codice di condotta all 4.C)
- **Valorizzazione della diversità, della eterogeneità** (genere, cultura, razza, etnia)
 - e. Riconoscere la **diversità come valore**, fonte di arricchimento reciproco, di creatività ed innovazione, elemento irrinunciabile della sostenibilità del business,
 - f. Favorire a tutti i livelli una **formazione orientata al superamento dei pregiudizi (unconscious bias)** ed agli stereotipi di genere, che influenzano in modo irrazionale i comportamenti lavorativi
 - g. **Talent Attraction** (attrazione dei “talenti”) con valorizzazione delle capacità di ciascuna risorsa come potenziale da cui ricavare nuove soluzioni ed idee per il business,
 - h. Promuovere la diversità e l'inclusione nelle **relazioni con gli stakeholders (clienti, fornitori e territorio)**, anche al di fuori del Contesto aziendale.

3. POLITICHE PARITA' DI GENERE: "PRINCIPI ED IMPEGNO"

I principi cardine, che definiscono l'impegno della IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES verso i temi della parità di genere, e sui quali si fonda la **Politiche di genere** sono i seguenti:

- **Equità di trattamento remunerativo e carriera**
 - a. Favorire l'effettiva pari opportunità uomo-donna nelle fasi di recruiting, selezione ed assunzione ed introduzione al mondo del lavoro, superando il "gender-gap"
 - b. favorire lo sviluppo della carriera (avanzamenti, promozioni, mobilità interna) e la crescita professionale dei dipendenti (accesso a posizioni manageriali), basandosi su un approccio volto al riconoscimento dei meriti e nel rispetto delle pari opportunità
 - c. Favorire una remunerazione legata al merito, alle capacità personali e di perseguimento degli obiettivi strategici
- **Conciliazione tempi vita privata e lavoro (work life balance)**
 - a. Favorire giusto bilanciamento vita privata – lavoro, utilizzando tutti gli strumenti normativi a prescindere dal genere, favorendo così il benessere psico-fisico dei propri dipendenti, contribuendo ad aumentare l'engagement , ed a mitigare l'aumento del livello di turnover.
 - b. Favorire l'accesso a prestazioni agevolate ed al welfare aziendale
 - c. Favorire la partecipazione a riunioni di lavoro in orari compatibili con le esigenze di vita familiare e personale del dipendente, e dei lavorator* a part-time e/o con contratti di lavoro flessibile, etc.
- **Genitorialità e cura**
 - a. Favorire programmi di supporto alla maternità e paternità
 - b. Garantire meccanismi di protezione del posto di lavoro ed equità remunerativa al rientro dalla maternità e dal congedo parentale
 - c. Fornire supporto alle famiglie ed alle situazioni di fragilità familiare
- **Prevenzione abusi fisici, verbali e digitali (molestie) sul luogo di lavoro**

POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

ALL 5C	POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE
--------	----------------------------------

- a. Favorire presenza di referenti e procedure aziendali atte a prevenire, denunciare episodi di molestie o mobbing
- b. Garantire formazione continua ed un percorso ad hoc per generare consapevolezza nel personale a tutti i livelli sulle tematiche di cui sopra

4. OBIETTIVI STRATEGICI

In relazione alle proprie Politiche, IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES ITALIA Srl ha applicato i principi e declinato i seguenti traguardi a lungo termine:

a) Sviluppare un **Ambiente di lavoro inclusivo** attraverso:

- **Programmi di formazione** orientati alla crescita professionale e delle potenzialità dei lavoratori garantendo equa partecipazione senza distinzione di genere, età, abilità, etc.
- programmi di formazione volti alla individuazione e rimozione di qualsiasi **forma di pregiudizio e stereotipo** ed al contrasto di **comportamenti inappropriati**
- Inclusione a tutti i livelli aziendali di una **significativa rappresentanza femminile**, per la partecipazione alle attività economiche e che riduca il gender gap
- **Equa rappresentanza di genere** nei tavoli tecnici, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- **Promozione di attività** ed eventi volti a favorire la parità di genere anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet
- **Selezione del personale** attraverso i canali seguenti:
 - ✓ **sito web** per cui è stata sviluppata una sezione dedicata “Consigli e suggerimenti per candidarsi” in cui è possibile effettuare una candidatura spontanea e pagina “Posizioni aperte” con indicazione della professione, la sede di lavoro, la categoria, inquadramento contrattuale
 - ✓ **social media** attraverso il profilo LinkedIn,
- **Dialogo costante con gli stakeholder** per raccogliere opinioni sui temi della parità di genere, pubblicando la presente politica sulla home page del sito aziendale.

b) **Recruiting ed assunzioni:**

Nel processo di recruiting del personale si utilizzano criteri di trasparenza:

- **Profilo ricercato** o posizione aperta presente sulla pagina dedicata del sito web rivolto ad entrambe i sessi;
- **Adeguate On-boarding:** i colloqui di assunzione si svolgono in clima di totale neutralità, vietando qualunque forma di favoritismo, pressione o condizionamento e qualsiasi domanda su temi personali come gravidanza o matrimonio o responsabilità familiari

c) Gestione della carriera:

Gli avanzamenti, promozioni, passaggi di livello sono basati su competenze professionali e sul merito, nel rispetto delle pari opportunità, sia per le posizioni di vertice sia per quelle meramente operative; la formazione rappresenta spesso il driver per misurare le performance produttive:

- **Formazione** finalizzata prevalentemente all'utilizzo in **piena autonomia dei sistemi digitali** a supporto dei processi aziendali
- **Formazione delle competenze manageriali** rivolte alle figure Senior per sviluppare le capacità di gestione dei gruppi di lavoro,
- **Consapevolezza ed acquisizione delle competenze del Middle management**, coinvolto in percorsi di Coaching.
- Impegno a **non adottare forme discriminatorie** nella eventuale nomina a dirigente

d) Conciliazione vita privata-lavoro e welfare:

IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES garantisce al proprio personale la possibilità di gestire in modo bilanciato il tempo da dedicare alla vita privata ed al lavoro, in modo da perseguire gli obiettivi aziendali e tutelare parimenti il benessere psico-fisico dei lavoratori. Per favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro, si adottano modalità di lavoro flessibili e programmi di welfare che comprendono:

- **Assicurazione Sanitaria integrativa e di base,**
- **Premio di risultato** per raggiungimento obiettivi,
- **Buoni pasto giornalieri,**
- **Smartworking** concesso su specifica richiesta,
- **Flessibilità Oraria**

e) Genitorialità e cura:

IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES ritiene che il supporto alla genitorialità e alla cura familiare sia fondamentale per promuovere l'equilibrio vita-lavoro e il benessere dei dipendenti; pertanto adotta una serie di iniziative e politiche mirate a sostenere le

esigenze di coloro che si occupano della cura familiare e devono bilanciare il loro impegno lavorativo con le nuove incombenze di tipo privato:

- **Congedi di maternità**
- **Congedi parentali**
- **Flessibilità in entrata o in uscita** che varia in base alla tipologia di mansione, in aggiunta a quanto previsto dal legislatore,

f) Remunerazione ed equità salariale:

L'equità salariale è un principio basato su merito e competenze che viene analizzato annualmente e sviluppando strategie per ridurre l'eventuale divario retributivo di genere:

- Applicazione di un **Premio di Risultato**
- **Programmi di formazione**

g) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico e verbale (molestia) sui luoghi di lavoro attraverso:

- Sistemi di **segnalazioni anonime di forme di abuso e molestia** (attraverso un link il dipendente ha la possibilità di creare una Casella di posta sicura con ID e password ed accedere all'inserimento di una segnalazione anonima, previa registrazione)
- Valutazione di potenziali **rischi di abuso fisico e verbale** negli ambienti di lavoro ed eventi avversi segnalati nei documenti di Salute e sicurezza sul lavoro
- **Formazione specifica** e frequenza definita sui temi quali tolleranza 0 rispetto a qualsiasi forma di violenza verso le dipendenti
- Survey periodica sul **clima aziendale**, rivolta ai dipendenti attraverso somministrazione di questionari appositi finalizzate alla raccolta sistematica di informazioni su atteggiamenti ed esperienze di disagio, benessere organizzativo e fattori di engagement, con l'obiettivo di supportare interventi mirati di miglioramento.

5. PIANO STRATEGICO

POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

ALL 5C

POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

L'impegno della direzione si traduce anche in un Monitoraggio periodico del grado di avanzamento di tutte le strategie di azione derivanti dalla presente Politica definite in un **Piano Strategico (ALL 5.D)**, strutturato in 6 Aree tematiche, Obiettivi, Step, Timeline, Strategie, KPI specifici e pertinenti, range che hanno lo scopo di verificare il raggiungimento dei suddetti traguardi.

6. COMITATO GUIDA

Il Comitato Guida:

- approva la strategia e le politiche in merito alla parità di genere,
- valuta ulteriori proposte di strategia aziendale
- avanza pareri in merito alle strategie tenendo conto degli indirizzi della Politica, della normativa vigente in materia, e dalle aspettative che emergono dal dialogo con gli Stakeholders;
- provvede all'aggiornamento del presente documento con cadenza annuale.

Il Comitato Guida si impegna nel monitoraggio periodico sulle strategie attraverso l'uso di KPI elaborati a cadenza annuale ed effettua una rendicontazione trasparente sugli obiettivi e risultati raggiunti.

7. DIFFUSIONE POLITICA

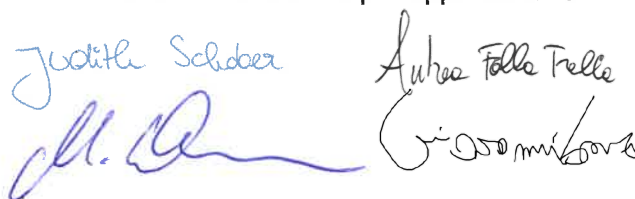
In ottica di trasparenza IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES diffonde la Politica a tutto il personale aziendale delle sedi amministrative, operative (stabilimenti, unità locali) attraverso opportune sessioni formative ed agli Stakeholders (clienti, fornitori, territorio) attraverso pubblicazione sulla home page del sito web.

DIREZIONE

COMITATO GUIDA per approvazione



IVU Traffic Technologies Italia S.r.l.
L'Amministratore Delegato
Ing. Federico Marinucci



Judith Schöber
M. A.
Andrea Fella Telle
Giandominico