



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Contatti

www.ingfor.it

0522 1750283

info@ingfor.it



Via Giovanni Battista Piranesi 1 -
42122 Reggio Emilia (RE)

INGFOR S.R.L.

Via G. B. Piranesi 1 – 42122 Reggio Emilia
C.F./P.I.: 02798020356
tel. 0522 1750283 – email: info@ingfor.it



MISSION E VISIONE STRATEGICA

INGFOR ha iniziato la propria attività nel 2018 svolgendo prevalentemente attività di consulenza alle imprese in ambito di innovazione dei processi e di gestione della logistica aziendale.

Negli anni, ha affiancato alla consulenza nei processi di innovazione, trasformazione tecnologica e riorganizzazione industriale anche servizi in ambito di finanza agevolata, certificazione di prodotto, sostenibilità e ESG, offrendo consulenza ingegneristica, soluzioni personalizzate e formazione professionale.

La mission dell'azienda è accompagnare i clienti nel miglioramento dei processi produttivi, logistici e organizzativi, favorendo efficienza, competitività, sicurezza e sostenibilità; attraverso l'integrazione di competenze ingegneristiche, strumenti digitali e conoscenze specialistiche, l'azienda punta a fornire un servizio completo ai propri clienti.

La vision di **INGFOR** è diventare un punto di riferimento per la trasformazione tecnologica e organizzativa delle imprese italiane, contribuendo allo sviluppo di modelli produttivi innovativi, sicuri e sostenibili.

L'azienda aspira a promuovere un'imprenditorialità capace di adottare tecnologie avanzate, modelli manageriali moderni e principi ESG, posizionandosi come partner strategico nella crescita e nell'evoluzione delle imprese; con un approccio orientato ai risultati, punta a generare valore duraturo accompagnando i clienti nei loro percorsi di sviluppo e innovazione.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **INGFOR** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla **UNI/PdR125:2022**, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà per l'azienda solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e

INGFOR S.R.L.

Via G. B. Piranesi 1 – 42122 Reggio Emilia
C.F./P.I.: 02798020356
tel. 0522 1750283 – email: info@ingfor.it



incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

INGFOR vuole impegnarsi nella prevenzione e contrasto di pregiudizi e discriminazioni basati sui possibili vari fattori, quali, a titolo puramente esemplificativo, età, disabilità, orientamento sessuale, provenienza nazionale ecc. creando un ambiente dove ogni differenza è accolta positivamente, nella logica di valorizzazione della diversity.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **INGFOR** includono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **INGFOR** concentra i propri sforzi, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ Superamento delle barriere economiche e previdenziali per le donne, con particolare attenzione alla valorizzazione delle competenze, al riconoscimento del lavoro e al sostegno alle lavoratrici per garantire un'autonomia economica stabile e duratura;
- ✓ promozione della partecipazione delle donne nei processi decisionali e nei ruoli di leadership;
- ✓ disgregazione degli ambiti disciplinari nel mondo dell'istruzione favorendo, attraverso la valorizzazione di role models al femminile, l'orientamento verso la formazione delle ragazze e donne nei percorsi di studio STEM, nei quali il divario di genere risulta ancora significativo, con la componente femminile che si attesta solamente intorno al 27%;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

INGFOR fin dalla sua fondazione considera elemento imprescindibile della propria mission la qualità del clima aziendale e l'approccio umano, sia nei confronti del personale che dei propri clienti. Per migliorare la maturità dell'organizzazione in ottica di genere, ha quindi deciso di definire le pratiche inclusive mediante l'adozione di un modello gestionale che documenti tali pratiche, le renda esigibili, favorisca il protagonismo delle/dei dipendenti nella co-costruzione del sistema aziendale di gestione della parità di genere.

Sulla base di tali presupposti, con l'intento di favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di **INGFOR** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

INGFOR si impegna quindi:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei/delle propri/e dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;

- ✓ promuovere e rafforzare iniziative rivolte ai propri stakeholder, inclusa la comunità locale, finalizzate a diffondere l'equità di genere e il principio di non discriminazione anche al di fuori del contesto organizzativo.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche mirate, che devono necessariamente riferirsi ai temi della parità di genere e che rappresentano la base per:

- Definire il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e implementare le procedure "operative" specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

INGFOR ha realizzato una serie di policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica e relative ai temi del Piano Strategico descritti di seguito:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da **INGFOR** sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Nelle attività di selezione e assunzione, l'Azienda applica principi di equità e pari opportunità. Per garantire l'attrattività delle posizioni anche per la componente femminile ed evitare discriminazioni, viene adottata una policy di recruitment orientata alla promozione della parità di genere:

- 1) La selezione della persona candidata viene effettuata in maniera neutrale rispetto al genere;
- 2) Si utilizzano rigorosamente il genere maschile e quello femminile nella job description;
- 3) I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza;
- 4) Durante il colloquio vengono poste le stesse domande a tutte/i le/i candidate/i (in funzione del ruolo per cui viene fatta domanda), e non si effettuano domande relative a matrimonio, gravidanza o carichi di cura;
- 5) La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità non influenzata dal genere.

Gestione della carriera

L'Azienda riconosce che i risultati economici dipendono dal valore delle persone e garantisce che le opportunità di carriera si basino esclusivamente su merito e risultati, indipendentemente dal genere. In quest'ottica, e per favorire un equilibrato accesso alle posizioni di leadership, viene adottata una policy dedicata alla promozione della parità di genere nello sviluppo professionale:

- 1) Si favorisce un ambiente lavorativo basato sulla qualità dei rapporti umani e sulla valorizzazione della diversità come elemento che genera innovazione;
- 2) La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente dal genere;
- 3) 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;
- 4) Si offrono opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale.

Equità salariale

In fase di assunzione e lungo tutto il percorso di carriera, l'Azienda si impegna a garantire l'equità salariale indipendentemente dal genere. L'organizzazione non considera in modo asimmetrico i costi legati alla remunerazione delle persone in funzione del genere. Nella determinazione, corresponsione e revisione della retribuzione, l'Azienda applica i seguenti principi:

- 1) La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo, alle responsabilità e all'esperienza ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- 2) Si dispone di un mansionario dettagliato in relazione ai diversi profili professionali.
- 3) Si informano i/le dipendenti delle politiche retributive in concomitanza con i rinnovi contrattuali;
- 4) Si monitorano i dati disaggregati per genere relativi agli stipendi distinguendo le parti variabili degli stessi, in riferimento al genere, ai profili professionali.

Genitorialità, cura

L'Azienda intende non porre alcun ostacolo alla genitorialità, sostenendo maternità e paternità attraverso iniziative che rispondano alle esigenze di chi, per il proprio stato legato alla cura dei figli, deve conciliare l'attività lavorativa con le nuove necessità familiari. L'organizzazione sostiene tale impegno sulla base dei seguenti principi:

- 1) Si favorisce la diffusa conoscenza dei diritti stabiliti normativamente e/o contrattualmente in riferimento al congedo di maternità, paternità, parentale e ad altri tipi di congedi finalizzati a favorire le attività di cura;
- 2) Si predispongono programmi di reinserimento al lavoro dopo la maternità o l'utilizzo di congedi parentali, al fine di favorire la formazione e/o informazione su eventuali cambiamenti avvenuti nel periodo di assenza.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'Azienda intende offrire al personale la possibilità di gestire il proprio tempo conciliando vita privata e lavoro, attraverso un equilibrio che consideri sia gli obiettivi di business sia il benessere psicofisico delle persone, favorito da una maggiore autonomia nella gestione delle proprie esigenze. I principi alla base della conciliazione vita-lavoro sono i seguenti:

- 1) Le misure work life balance (lavoro flessibile e remote working) sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- 2) Si organizzano le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita;
- 3) Si garantisce la partecipazione anche a chi è titolare di contratti part-time, a tempo determinato ecc.;
- 4) Si offre la possibilità di avere una flessibilità di orario, compatibilmente con la mansione svolta, tenendo prioritariamente conto delle necessità di conciliazione derivanti da genitorialità o altri impegni di cura;
- 5) Si offre la possibilità dello smart working.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

INGFOR ripudia ogni forma di abuso e molestia e adotta una politica di tolleranza zero, impegnandosi in azioni di prevenzione e contrasto del fenomeno. L'organizzazione realizza tale prevenzione attraverso azioni concrete, fondate sui seguenti principi:

- 1) Si elabora e adotta un Piano per la Prevenzione e la Gestione delle Molestie sul lavoro;
- 2) Si organizza una formazione specifica di tutto il personale alla quale partecipa anche la Direzione;
- 3) Si dispone di una documentazione informativa sul tema da mettere a disposizione di tutto il personale e da condividere in occasione di tutti gli on-boarding;
- 4) Si adotta una modalità di segnalazione anche anonima degli accadimenti che possono rientrare nella fattispecie delle molestie, in senso lato;
- 5) Si individua una responsabilità specifica da attribuire ad una persona/o a più persone all'interno della organizzazione adeguatamente formata/e.

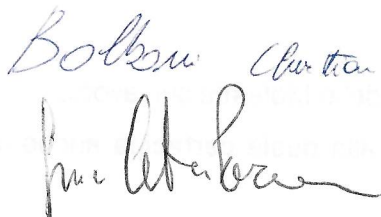
MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica per la parità di genere e collegate prevede, nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, la definizione e il Riesame periodico degli Obiettivi per la Parità, congiuntamente alla Direzione aziendale interessata ed al Comitato Guida.

Gli obiettivi individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori permettono di valutare l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni in fase di riesame.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica per la parità di genere è stata definita in coordinamento con il Comitato Guida nella seduta del 11 maggio. La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

I componenti del Comitato Guida***Il Rappresentante legale*****Melioli Luca****INGFOR S.R.L.**

Via G. B. Piranesi 1 – 42122 Reggio Emilia
C.F./P.I.: 02798020356
tel. 0522 1750283 – email: info@ingfor.it

