

Con la **Politica del sistema di gestione per la parità di genere di MARINI IMPIANTI INDUSTRIALI S.p.A.** individua **gli OBIETTIVI PRINCIPALI** attuati al servizio di:

Progettazione, produzione, installazione e manutenzione di sistemi di controllo automatici, impianti elettrici ed elettronici.

in accordo con le prescrizioni contrattuali, nel rispetto delle leggi vigenti e delle prescrizioni della norma **UNI/PdR 125:2022**.

L'Azienda riconosce la necessità di realizzare e mantenere attivo un Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Lo scopo principale delle attività svolte deve essere l'ottenimento della piena soddisfazione delle parti interessate (clienti, proprietà, lavoratori e comunità).

La Direzione, tramite il Sistema di Gestione per la parità di genere, si prefigge di raggiungere i seguenti obiettivi:

- Assicurare che le proprie attività siano svolte in conformità con le vigenti disposizioni di norme e leggi applicabili alla realtà aziendale;
- Perseguire il Miglioramento continuo delle prestazioni per la parità di genere con il vincolo dell'impegno a soddisfare gli interessi dei Soggetti esterni ed interni (Cittadini, Comunità e lavoratori aziendali);
- Individuare annualmente obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni del sistema di gestione per la parità di genere, definire idonei programmi di perseguimento dei suddetti obiettivi, controllarne l'esito e comunicarne i risultati attraverso Riesame della Direzione.
- Creare una leadership maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione;
- Valutare e monitorare l'efficacia del Sistema di Gestione per la parità di genere nel perseguire gli obiettivi, attraverso l'individuazione di idonee metodologie di monitoraggio, misurazione e miglioramento dei processi che possono avere impatti significativi sull'ambiente;
- Monitorare e misurare i progressi nella parità di genere attraverso l'individuazione e l'analisi di specifici Indicatori Chiave di Prestazione (KPI), che includono, tra gli altri, il numero di donne in posizioni di leadership, il divario retributivo di genere, il tasso di promozione per genere e il livello di soddisfazione dei dipendenti rispetto alle politiche di inclusione;
- Rafforzare la cultura e l'impegno creando consapevolezza delle responsabilità di tutti sui temi della parità di genere e delle informazioni attraverso la comunicazione e consultazione;
- Assumere persone con diversi background, etnie e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso la selezione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna nei processi di nomina interni, garantendo che le short list per le posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi. Allo stesso tempo si sottolinea l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati;
- Promuovere un equilibrio tra vita professionale e personale attraverso misure concrete e il sostegno ai genitori con politiche per il congedo parentale. Queste iniziative mirano a garantire pari opportunità di crescita professionale per tutti i dipendenti;
- Motivare adeguatamente i lavoratori attraverso puntuali programmi di formazione/addestramento, cercando di fidelizzare i propri dipendenti;
- Implementare strumenti adeguati a raccogliere segnalazioni di eventuali discriminazioni di genere o molestie, garantendo riservatezza e protezione da ritorsioni. È disponibile un canale anonimo (decreto Whistleblowing) di segnalazione e una procedura strutturata per la gestione di eventuali

casi, in conformità con le normative vigenti e i principi della UNI/PdR 125:2022. La Direzione si impegna a monitorare tali segnalazioni e a implementare azioni correttive per prevenire future discriminazioni.

- *Assicurare che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata e mirata formazione sulla parità di genere in modo da evitare impatti negativi nei processi di selezione e recruiting con un pieno coinvolgimento dei candidati.*
- *Offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di sviluppo di carriera. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.*
- *Garantire il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta;*

MARINI IMPIANTI INDUSTRIALI S.p.A. ha posto in primo piano la salvaguardia della salute dei propri dipendenti.

La presente Politica fornisce il quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi e i traguardi, è diffusa a tutti i dipendenti e collaboratori ed è disponibile per il pubblico. La Direzione si impegna a riesaminare tale politica annualmente, al fine di confermarne l'attualità e formulare gli obiettivi di miglioramento da perseguire in accordo alla presente politica. Tutto il personale è chiamato a collaborare attivamente, considerando il Sistema di Gestione per la Parità di Genere come uno strumento essenziale per la propria attività, al fine di garantire il miglior servizio possibile e promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Cisterna di Latina, 04/03/2025

Il Rappresentante del Sistema Parità di Genere

Ilenia Perna



L'Amministratore Unico

Massimiliano Marini

