

20/4/2026

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)

1. PREMESSA

Alfamation SPA riconosce la parità di genere come una leva strategica per la crescita sostenibile, l'innovazione e la qualità del proprio ambiente di lavoro. In un contesto globale e altamente tecnologico come quello in cui opera, l'azienda è consapevole che valorizzare le differenze e promuovere l'inclusione rappresenta un fattore competitivo essenziale.

In coerenza con le policy globali del Gruppo e con i principi della UNI/PdR 125:2022, Alfamation Global Italia si impegna a costruire un contesto organizzativo equo, inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale.

Questa politica si inserisce in un percorso già avviato, caratterizzato da una forte attenzione alla People Care, alla trasparenza dei processi HR e al benessere delle persone.

2. IL CONTESTO

L'azienda opera nel settore Engineering ed Elettronica, un ambito che storicamente presenta una limitata presenza femminile, soprattutto nei ruoli tecnici. Questo elemento rappresenta una sfida strutturale che Alfamation SPA riconosce e intende affrontare in modo progressivo e consapevole.

Allo stesso tempo, l'organizzazione presenta elementi solidi su cui costruire un percorso di miglioramento: una cultura attenta alle persone, strumenti gestionali trasparenti supportati da sistemi digitali come Zucchetti, una comunicazione interna attiva attraverso HR News e momenti di condivisione come le attività di team building.

L'appartenenza a un Gruppo multinazionale consente inoltre di operare in un quadro valoriale già orientato all'inclusione e alla responsabilità sociale.

Accanto a questi punti di forza, emergono alcune aree di evoluzione su cui l'azienda intende lavorare con maggiore intenzionalità. In particolare, si rileva una limitata presenza femminile nei ruoli tecnici, una difficoltà oggettiva nel garantire flessibilità per alcune funzioni produttive non remotizzabili e una necessità di rafforzare ulteriormente la cultura inclusiva, soprattutto in termini di linguaggio, comportamenti e mindset.

3. PRINCIPI E IMPEGNI

Alfamation SPA si impegna a garantire pari opportunità lungo tutto il ciclo di vita professionale delle persone, dalla selezione allo sviluppo, dalla valutazione alla retribuzione.

L'azienda promuove una cultura basata sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle differenze e sulla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Particolare attenzione viene posta all'equità retributiva, assicurata attraverso processi di salary review periodici e criteri trasparenti, e all'equilibrio tra vita professionale e personale, nella consapevolezza che il benessere delle persone è un fattore chiave di performance organizzativa.

Tra gli obiettivi legati alla parità di genere e all'inclusione vi è il miglioramento della trasparenza e della comprensione dei percorsi di sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione.

4. AREE DI AZIONE

Nel perseguire questi obiettivi, Alfamation SPA orienta le proprie azioni su alcune direttrici principali.

In ambito di selezione, l'azienda si impegna a favorire, ove possibile, una maggiore rappresentanza femminile, anche attraverso collaborazioni con il mondo accademico e iniziative volte a rendere più attrattivi i ruoli tecnici per le donne.

Per quanto riguarda lo sviluppo professionale, viene data priorità alla costruzione di percorsi di crescita più chiari e trasparenti, accompagnati da momenti strutturati di confronto e feedback. L'obiettivo è migliorare la percezione delle opportunità interne e rendere più accessibili le possibilità di evoluzione professionale.

Sul piano retributivo, l'azienda continua a monitorare in modo sistematico eventuali differenze di genere, garantendo che le politiche salariali siano basate su criteri oggettivi e coerenti.

In relazione al work-life balance, Alfamation SPA si impegna a promuovere soluzioni flessibili compatibili con i diversi ruoli organizzativi, pur riconoscendo i limiti operativi legati ad alcune funzioni produttive.

5. IMPEGNO AL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Alfamation SPA riconosce che il percorso verso la piena parità di genere richiede continuità, ascolto e capacità di adattamento.

Per questo motivo, l'azienda si impegna a monitorare nel tempo i propri progressi, anche attraverso indicatori coerenti con la UNI/PdR 125, e a integrare i risultati nei processi decisionali.

Particolare attenzione sarà dedicata all'incremento della presenza femminile nei ruoli tecnici, al miglioramento della percezione delle opportunità di carriera e al rafforzamento della cultura inclusiva.

6.

RESPONSABILITÀ

La responsabilità dell'attuazione della presente politica è condivisa a tutti i livelli dell'organizzazione.

La Direzione definisce gli indirizzi strategici e garantisce l'allineamento con le policy di Gruppo. La funzione HR ha il compito di implementare e monitorare le iniziative, mentre i manager sono chiamati a tradurre i principi in comportamenti concreti nella gestione quotidiana delle persone.

Tutti i dipendenti, infine, contribuiscono attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

7. COMUNICAZIONE

La politica per la parità di genere viene diffusa attraverso i canali aziendali, tra cui intranet, HR News e momenti di condivisione interna, ed è parte integrante dei percorsi di onboarding.

8. REVISIONE

La presente politica è soggetta a revisione periodica, in coerenza con l'evoluzione del contesto aziendale e delle indicazioni del Gruppo.