POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Via Ingegneria è impegnata a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, dove la parità di genere rappresenti un valore fondamentale. Siamo convinti che un gruppo diversificato e paritario non solo favorisca un clima di lavoro positivo, ma contribuisca anche a migliorare le performance aziendali e la soddisfazione dei dipendenti. Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una leadership maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengano equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in Via Ingegneria è alla base della strategia human capital, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.
La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

A tal fine vengono di seguito elencati gli obiettivi che ci siamo prefissati per rispettare i criteri della prassi.

OBIETTIVI

- **Promuovere la parità di opportunità:** Garantire che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, abbiano pari accesso a opportunità di assunzione, formazione, sviluppo professionale e promozione.
- **Favorire un ambiente inclusivo:** Creare una cultura aziendale che riconosca e valorizzi le differenze, prevenendo discriminazioni e molestie di genere.
- **Sensibilizzazione e formazione:** Implementare programmi di formazione per sensibilizzare i dipendenti e i dirigenti alle tematiche legate alla parità di genere e alle dinamiche di inclusione.
- **Monitoraggio e reportistica:** Raccogliere dati sulle composizioni di genere all'interno dell'azienda e monitorare il progresso verso la parità, fornendo report periodici alla direzione.

IMPEGNI AZIENDALI

- **Reclutamento e selezione:** Adottare pratiche di reclutamento eque, utilizzando linguaggio neutro e garantendo una rappresentanza equilibrata di genere nei panel di selezione.
- **Sviluppo e promozione:** Implementare programmi di mentorship e coaching specificatamente indirizzati a favorire la crescita professionale delle donne in azienda.
- **Politiche di lavoro flessibile:** Garantire politiche di lavoro flessibile che supportino le esigenze di tutti i dipendenti, riconoscendo l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata.
- **Prevenzione delle molestie:** Stabilire procedure chiare per la segnalazione e la gestione di comportamenti inappropriati, assicurando che ogni segnalazione venga trattata con serietà e riservatezza, anche attraverso il canale di segnalazione anonima pubblicato sul sito web aziendale (via.it/certificazioni).
- **Supporto alla genitorialità:** Offrire programmi e risorse per sostenere la genitorialità, inclusi congedi parentali equi e servizi di supporto durante e dopo il congedo.
- **Informazione ai fornitori:** Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali esterni aderiscano ai principi fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, in particolare a quelli sull'orario di lavoro, la retribuzione, la libertà di associazione e alla non discriminazione.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

La nostra azienda si impegna a monitorare regolarmente i progressi nella realizzazione di questa politica. Le valutazioni annuali, basate su indicatori chiave di prestazione relativi alla parità di genere, guideranno le azioni correttive necessarie per garantire il raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Il monitoraggio è affidato al Comitato per la Parità di Genere (Mod. 6.1E).

OPPORTUNITA'

Via Ingegneria S.r.l. pone particolare attenzione allo sviluppo del capitale umano; in osservanza dei principi di non discriminazione, garantisce che a tutto il personale vengano fornite le medesime opportunità di sviluppo, incentivi economici e carriera, indipendentemente dal genere, età, orientamento religioso, etnia, orientamento sessuale e disabilità, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali avvenga un'equa selezione di candidate/i, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. La Società si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni.

MANTENIMENTO DEI BENEFIT

Via Ingegneria S.r.l. garantisce il rientro e mantenimento del posto di lavoro per lavoratore e lavoratrice in assenza obbligatoria per congedo di maternità, paternità o sostegno e assistenza a portatori di handicap, assicurando il mantenimento dei benefits precedentemente goduti.

CONCLUSIONI

La parità di genere è una responsabilità condivisa che richiede l'impegno attivo di tutto il personale. Attraverso questa politica, la nostra azienda aspira a diventare leader nella promozione dell'uguaglianza di genere, contribuendo a un futuro più giusto e inclusivo per tutti. Ci impegniamo a lavorare insieme per realizzare questa visione.

APPROVAZIONE

La presente politica è stata redatta dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida ed è stata approvata dall'Alta Direzione.

Data: 26/10/2026

Firma dell'Amministratore Delegato:

VIA INGEGNERIA S.r.l.
L'Amministratore Delegato
Dott. Ing. Giulio Filippucci

Rev. 1: aggiornamento a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione del 22/06/2026 (sostituisce la Rev. 0 del 03/03/2025 firmata dall'Amministratore Unico).