



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev. 0 del 18/01/2024



Ditta	AIM SRL
Sede legale	Corso D'Italia 19- 00198- Roma (RM)
Forma Giuridica	Società a Responsabilità Limitata
C.F./P.IVA	06436201005
Email	amministrazione@aimimpresa.com
Pec	aim@casellapec.com



MISSION E VISIONE STRATEGICA

La ditta **AIM S.r.l.**, con sede a Roma, è un'impresa operante nel settore delle costruzioni civili e delle infrastrutture stradali, specializzata nella realizzazione, manutenzione e riqualificazione di edifici e opere pubbliche. L'azienda nasce con l'obiettivo di coniugare competenza tecnica, sostenibilità e responsabilità sociale, sviluppando un modello organizzativo fondato sui principi di pari opportunità, inclusione e valorizzazione del capitale umano, in piena coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022. **AIM S.r.l.** considera le persone il fulcro del proprio successo: ogni progetto è il risultato di un lavoro sinergico in cui competenza, rispetto e collaborazione si trasformano in qualità del servizio e affidabilità nel tempo. L'impresa promuove un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo, dove le differenze di genere, età, esperienza e formazione rappresentano un valore aggiunto e una risorsa per l'innovazione. La mission di **AIM S.r.l.** è costruire valore sostenibile attraverso opere di qualità e comportamenti eticamente responsabili, garantendo il benessere delle persone e il rispetto del territorio.

L'azienda si impegna a:

- realizzare infrastrutture e edifici sicuri, efficienti e duraturi;
- promuovere parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in tutti i processi aziendali;
- valorizzare le competenze del personale con programmi di formazione continua e strumenti di crescita professionale;
- integrare nei processi decisionali principi di sostenibilità ambientale e sociale;
- mantenere un dialogo costante con stakeholder, clienti e comunità locali, basato su trasparenza, fiducia e responsabilità.

La missione si fonda sull'idea che la costruzione non sia solo un atto tecnico, ma un contributo concreto allo sviluppo sostenibile e inclusivo della società. La visione strategica di **AIM S.r.l.** è quella di diventare un modello di eccellenza nel settore delle costruzioni e delle manutenzioni infrastrutturali, distinguendosi per:

- innovazione tecnologica e qualità costruttiva;
- centralità delle persone e pari opportunità di carriera;



- impegno costante verso la sostenibilità ambientale e sociale.

AIM S.r.l mira a consolidare la propria presenza nel territorio nazionale e a estendere progressivamente la propria attività verso nuovi mercati, promuovendo una cultura d'impresa responsabile e una gestione integrata dei processi, coerente con i principi ESG (Environmental, Social, Governance). La visione di lungo periodo prevede l'adozione di politiche che favoriscano il benessere organizzativo, la diversità di genere nei ruoli decisionali, la flessibilità lavorativa e la misurazione periodica dei risultati in ottica di miglioramento continuo.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **AIM S.r.l** 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 per **AIM S.r.l** rappresenta 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 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **AIM S.r.l** sono:

- 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 **AIM S.r.l** concentra i propri impegni, 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;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Organizzazione 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.

L'Organizzazione si impegna:

- ✓ 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 propri 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 la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

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 **AIM S.r.l** riguardano la redazione di un piano strategico che tratti dei temi previsti dalla prassi:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La **AIM S.r.l** adotta un approccio inclusivo e trasparente nel processo di **selezione e assunzione**, riconoscendone il valore strategico per promuovere l'equità di genere e arricchire l'organizzazione con competenze diversificate. Le procedure di selezione sono basate su **criteri oggettivi e meritocratici**, definiti in modo da garantire l'accesso equo a tutte le persone indipendentemente dal genere. I profili ricercati vengono descritti in maniera neutra evitando stereotipi o riferimenti potenzialmente discriminatori e vengono pubblicati attraverso canali accessibili a un pubblico ampio,



incluse piattaforme rivolte alla valorizzazione del lavoro femminile. Durante le fasi di colloquio, i responsabili della selezione applicano una comparazione imparziale dei candidati e sono sensibilizzati sui temi del linguaggio inclusivo e dei bias inconsci. L'approccio di **AIM S.r.l** al recruitment, fondato su criteri **oggettivi, chiari e documentati**, escludono qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, consapevole o implicita, legata al genere, all'età, alla provenienza, all'orientamento, alla condizione familiare o a qualunque altra caratteristica personale non attinente al ruolo professionale. Ogni fase del processo – dalla definizione del fabbisogno alla pubblicazione dell'annuncio, dalla valutazione dei curricula ai colloqui di selezione – è condotta in coerenza con la **Politica di Parità e Inclusione** aziendale e con i requisiti della **UNI/PdR 125:2022**. In particolare, **AIM S.r.l** garantisce che:

- le **descrizioni di ruolo** e gli **annunci di lavoro** siano redatti in **linguaggio neutro**, evitando termini o espressioni che possano suggerire preferenze di genere o escludere implicitamente determinate categorie di candidati;
- i **criteri di selezione** siano basati unicamente sulle competenze tecniche, sulle esperienze maturate e sulla coerenza rispetto ai valori e agli obiettivi aziendali;
- i **colloqui di selezione** vengano condotti in modo professionale e imparziale, assicurando parità di trattamento e rispetto per ogni candidato, con particolare attenzione all'ascolto attivo e alla valutazione equilibrata delle soft skills;
- i **reclutatori e i responsabili di reparto** ricevano una **formazione specifica sui temi della diversità, dell'inclusione e dei bias inconsci**, per evitare valutazioni distorte e garantire scelte realmente basate sul merito;
- vengano mantenuti **archivi documentati** del processo di selezione, per assicurare tracciabilità, trasparenza e conformità normativa.

L'azienda promuove inoltre **percorsi di inserimento graduale e accompagnamento** dei nuovi assunti, con attività di affiancamento e formazione iniziale che favoriscano la piena integrazione nella cultura aziendale. Particolare attenzione è riservata alla **comunicazione interna e all'ambiente di accoglienza**, affinché i nuovi collaboratori – indipendentemente dal genere o dal ruolo – si sentano valorizzati e parte di un progetto condiviso. Nel promuovere la partecipazione femminile nelle aree tecniche e operative, l'azienda incoraggia percorsi di tirocinio e apprendistato mirati a favorire l'ingresso delle giovani professioniste nel mondo delle costruzioni e dell'ingegneria civile,



contribuendo così al rinnovamento del settore e alla crescita di competenze diversificate. Tutte le decisioni di assunzione vengono prese secondo principi di **coerenza, meritocrazia e responsabilità sociale**, con l'obiettivo di selezionare non solo profili competenti, ma persone che condividano i valori etici, di sicurezza e di sostenibilità propri dell'azienda. In ultima analisi, **AIM S.r.l.** considera la selezione e l'assunzione non come un atto amministrativo, ma come un **momento di costruzione della propria identità aziendale**. Ogni nuovo ingresso rappresenta un'opportunità per arricchire il patrimonio umano e professionale dell'organizzazione, rafforzare la cultura del rispetto e consolidare un modello di impresa che pone le **persone al centro del proprio sviluppo sostenibile**.

Gestione della carriera

AIM S.r.l. promuove una **gestione della carriera basata su competenze, merito e pari opportunità**, garantendo percorsi di sviluppo professionale aperti a tutte le risorse, con particolare attenzione alla valorizzazione del potenziale femminile. Anche in un contesto tradizionalmente caratterizzato da una forte presenza maschile, l'azienda riconosce il valore strategico della **diversità di genere nei ruoli di responsabilità** e si impegna a favorire l'accesso delle donne a posizioni di coordinamento nei cantieri, negli uffici tecnici e nei ruoli gestionali. **AIM S.r.l.** considera la **gestione della carriera** come un processo strategico per la valorizzazione del capitale umano e per la costruzione di un'organizzazione equa, competente e orientata al miglioramento continuo. In un settore tecnico come quello delle costruzioni, la crescita professionale è spesso connessa all'esperienza operativa, alla specializzazione e alla capacità di assumere ruoli di responsabilità. L'azienda riconosce l'importanza di rendere tale percorso **trasparente, accessibile e paritario**, affinché ogni persona possa sviluppare il proprio potenziale indipendentemente dal genere o dalla posizione di partenza. La politica di **AIM S.r.l.** in materia di carriera si basa su alcuni principi fondamentali: **equità, merito, competenza e inclusione**. Tutti i percorsi di sviluppo professionale e di avanzamento vengono gestiti secondo criteri chiari e documentati, definiti in coerenza con le competenze acquisite, i risultati conseguiti, il livello di responsabilità e la disponibilità ad assumere ruoli di coordinamento o di innovazione. La **valutazione delle performance** è effettuata con strumenti oggettivi, che mirano a premiare i risultati e i comportamenti coerenti con i valori aziendali, evitando qualunque forma di favoritismo o discriminazione diretta o indiretta. **AIM S.r.l.** promuove una cultura della **crescita condivisa**, in cui il successo individuale e quello collettivo si alimentano reciprocamente. Per questo motivo, l'azienda investe nella **formazione continua**, nella **rotazione dei ruoli** e nella **partecipazione**



attiva ai progetti multidisciplinari, per consentire ai propri collaboratori di acquisire nuove competenze e di consolidare quelle già maturate. Le opportunità di sviluppo non si limitano ai ruoli tecnici o dirigenziali, ma abbracciano tutte le aree operative, valorizzando anche i contributi di chi opera nei cantieri, nella logistica, nella manutenzione o nei servizi di supporto. Particolare attenzione è riservata alla **promozione della leadership femminile** e all'incremento della presenza di donne nei ruoli di responsabilità, anche attraverso programmi di mentoring e affiancamento. **AIM S.r.l** si impegna a **rimuovere le barriere culturali e organizzative** che possono limitare la progressione di carriera delle lavoratrici, garantendo che le esperienze di maternità o di cura familiare non diventino ostacoli all'evoluzione professionale, ma fasi naturali di un percorso lavorativo tutelato e valorizzato. **AIM S.r.l** considera la crescita professionale non solo come un riconoscimento economico o gerarchico, ma come un **processo di valorizzazione umana e organizzativa**. La carriera è intesa come un percorso di apprendimento continuo, in cui l'esperienza, la competenza e la responsabilità sociale si intrecciano per generare valore per l'individuo, per l'impresa e per la comunità. In questo senso, la gestione della carriera è strettamente connessa ai valori fondanti dell'azienda: **trasparenza, rispetto, equità e fiducia reciproca**. Attraverso queste politiche, **AIM S.r.l** si impegna a costruire un ambiente in cui ogni persona possa **immaginare e realizzare il proprio futuro professionale** con consapevolezza, motivazione e senso di appartenenza. Un'organizzazione che valorizza la crescita di ciascuno, infatti, non solo accresce la propria competenza complessiva, ma diventa più solida, innovativa e sostenibile nel tempo.

Equità salariale

AIM S.r.l riconosce l'equità retributiva come principio fondamentale di giustizia e trasparenza all'interno dell'organizzazione e si impegna a garantire **parità salariale tra donne e uomini a parità di ruolo, competenze e responsabilità**. La struttura retributiva è definita secondo criteri oggettivi, con griglie salariali chiare e ruoli classificati in base a parametri tecnico-funzionali verificabili. La Direzione, in linea con i principi della UNI/PdR 125:2022, effettua un'**analisi periodica delle retribuzioni per genere** al fine di individuare eventuali scostamenti ingiustificati e adottare azioni correttive mirate. I processi di definizione degli stipendi in fase di assunzione, promozione o



variazione contrattuale sono monitorati per garantire uniformità e coerenza rispetto al livello professionale, alle competenze possedute e all'esperienza maturata, senza discriminazioni di genere. L'impegno aziendale si concretizza anche nella **comunicazione interna della politica di equità salariale**, nella trasparenza dei criteri adottati e nella disponibilità ad ascoltare eventuali segnalazioni o suggerimenti migliorativi da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. Garantire una **retribuzione equa e non discriminatoria** è per l'azienda un principio etico, ma anche una leva strategica per promuovere la fiducia, la motivazione e la coesione tra le persone. In un settore tradizionalmente caratterizzato da ruoli tecnici e operativi a prevalenza maschile, **AIM S.r.l.** si impegna concretamente a **superare ogni forma di disparità retributiva di genere**, assicurando che ogni lavoratore e lavoratrice riceva un trattamento economico proporzionato al proprio ruolo, alle competenze e alle responsabilità effettivamente svolte. L'azienda fonda la propria politica retributiva sui principi di **meritocrazia, trasparenza e parità di opportunità**, in coerenza con quanto previsto dalla **UNI/PdR 125:2022**. **AIM S.r.l.** si impegna inoltre a **monitorare periodicamente il divario retributivo di genere (gender pay gap)** attraverso l'analisi dei dati interni e degli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022. Il monitoraggio consente di individuare eventuali scostamenti e di attuare **azioni correttive** mirate, quali l'adeguamento dei livelli retributivi, la revisione dei criteri di valutazione delle performance o la ridefinizione di politiche di avanzamento di carriera. Tale processo mira a garantire una **parità economica sostanziale** e non soltanto formale. L'azienda considera l'equità salariale non come un traguardo statico, ma come un **processo continuo di miglioramento**, strettamente legato alla crescita culturale dell'organizzazione. Per questo motivo, **AIM S.r.l.** promuove la consapevolezza interna sul tema attraverso momenti formativi e comunicativi dedicati, orientati a diffondere la cultura della **valorizzazione del merito indipendentemente dal genere** e a consolidare comportamenti gestionali coerenti con i principi di equità e inclusione. Nel contesto delle politiche di **sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa**, **AIM S.r.l.** interpreta l'equità retributiva anche come **indicatore di qualità gestionale e competitività**. Assicurare un sistema retributivo equilibrato significa, infatti, creare un ambiente di lavoro più motivante, ridurre il turnover e attrarre nuovi talenti, contribuendo così al consolidamento della reputazione aziendale e al rafforzamento della fiducia degli stakeholder. In conclusione, l'impegno di **AIM S.r.l.** per l'equità salariale si traduce in una visione chiara: garantire a ogni persona il **riconoscimento economico e professionale del proprio valore**, promuovendo una cultura aziendale basata su **pari dignità**,



trasparenza e rispetto reciproco. In tal modo, l'azienda costruisce non solo infrastrutture e opere solide, ma anche **fondamenta etiche e sociali** che sostengono il suo sviluppo sostenibile nel tempo.

Genitorialità, cura

AIM S.r.l considera la tutela della genitorialità e la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata un **elemento essenziale del benessere organizzativo** e un pilastro per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e sostenibile. Anche in un settore come l'edilizia, storicamente caratterizzato da rigidità operative, l'azienda ha avviato un percorso concreto per garantire alle lavoratrici e ai lavoratori strumenti che facilitino la gestione del doppio ruolo professionale e familiare. La Direzione favorisce l'accesso a **permessi, congedi parentali, flessibilità oraria e part-time**, promuovendone l'utilizzo senza distinzione di genere e contribuendo così a superare stereotipi e carichi sbilanciati di cura. Le richieste di fruizione di congedi e misure di flessibilità vengono gestite con riservatezza, rispetto e spirito collaborativo, anche nei contesti di cantiere. Sono state inoltre introdotte **misure integrative rispetto al minimo previsto dal contratto collettivo**, come la possibilità di pianificare i turni e le trasferte in funzione di esigenze familiari, favorendo il rientro graduale dopo periodi di assenza per maternità o paternità. Il clima aziendale promuove una cultura che **non penalizza la genitorialità** e riconosce il valore delle responsabilità familiari nella vita delle persone, valorizzando i percorsi professionali anche durante o dopo tali esperienze. In **AIM S.r.l.**, la genitorialità e la cura non sono considerate soltanto ambiti tutelati da norme o misure organizzative, ma elementi essenziali di una **cultura aziendale umanizzata**, che riconosce nel benessere delle persone la condizione necessaria per costruire valore duraturo. L'azienda considera la **cura** — intesa non solo come assistenza verso figli o familiari, ma come attitudine relazionale e senso di responsabilità reciproca — una **competenza trasversale** che arricchisce il capitale umano e rafforza la coesione dei team. In questa prospettiva, prendersi cura delle persone significa creare le condizioni perché ciascun lavoratore possa esprimere appieno le proprie potenzialità, sentendosi rispettato, ascoltato e sostenuto nei momenti di maggiore necessità. **AIM S.r.l** promuove quindi un ambiente in cui il ritorno al lavoro dopo un periodo di congedo non rappresenta una difficoltà, ma una **fase naturale del percorso professionale**, gestita con attenzione, empatia e strumenti di supporto. La direzione aziendale incoraggia inoltre la **condivisione equilibrata dei ruoli di cura** tra uomini e donne, superando gli stereotipi che attribuiscono la responsabilità familiare esclusivamente alle lavoratrici. Questa scelta si traduce nella volontà di



costruire una cultura del lavoro più equa, in cui la genitorialità maschile è valorizzata al pari di quella femminile. La politica aziendale di **AIM S.r.l.** integra il concetto di cura anche nella **gestione quotidiana delle relazioni interne**: la collaborazione, la sicurezza nei cantieri, l'attenzione alla salute e il rispetto della persona sono letti come espressioni di un medesimo principio etico — quello del prendersi cura, insieme, del bene comune. In tal modo, la cura non è solo un atto privato, ma diventa un **valore professionale e organizzativo**, capace di rafforzare la responsabilità sociale d'impresa e di orientare ogni decisione verso la sostenibilità, la dignità e l'inclusione. In ultima analisi, **AIM S.r.l.** interpreta la genitorialità e la cura come **pilastri della propria identità aziendale**, strumenti concreti per costruire un ambiente di lavoro in cui le persone non debbano scegliere tra vita e professione, ma possano vivere entrambe con equilibrio, serenità e orgoglio di appartenenza.

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

AIM S.r.l. riconosce che un autentico **equilibrio tra vita professionale e personale** non è solo un valore, ma una leva concreta di benessere organizzativo, qualità del lavoro e attrattività sul mercato. In Italia, dove il work-life balance è considerato fondamentale dall'59 % dei lavoratori, in particolare dalle donne (64 %), l'azienda ha adottato misure concrete per favorire questo equilibrio anche in un contesto tradizionalmente rigido come quello edilizio. In **AIM S.r.l.** si ritiene quindi che un autentico equilibrio tra vita personale e impegni lavorativi non sia un lusso, ma una componente essenziale di un'organizzazione sana e sostenibile. L'adozione di modalità che favoriscano la flessibilità coerente con le esigenze operative rappresenta non solo un dovere etico, ma un investimento strategico nella motivazione, nella prestazione e nella fidelizzazione delle nostre persone. Per questo motivo, **AIM S.r.l.** promuove modalità lavorative che tengano conto delle esigenze individuali: orari flessibili, turnazioni adattabili, possibilità di spostare le attività amministrative in finestre orarie compatibili con le responsabilità familiari e l'adozione, ove tecnicamente possibile, dello smart working o lavoro da remoto per le funzioni idonee. Le riunioni aziendali o i momenti formativi sono programmate con attenzione affinché non gravino sugli orari di rientro dai servizi o sulla gestione dei figli e dei fattori familiari. La flessibilità non è offerta come strumento discrezionale, ma come misura ordinaria di conciliazione, rivolta a tutto il personale in modo trasversale, indipendentemente dal genere o dal ruolo. Inoltre, l'azienda valuta periodicamente le esigenze mutate delle persone — ad esempio in occasioni di cambiamenti familiari, esigenze di cura o imprevisti — per adeguare le modalità operative e offrire soluzioni personalizzate, nel rispetto dei vincoli di sicurezza, qualità e



continuità del servizio. Attraverso queste scelte, **AIM S.r.l.** intende creare un ambiente in cui le persone non debbano percepire un conflitto costante tra doveri professionali e bisogni personali, ma possano vivere un percorso lavorativo sereno e coerente con le proprie condizioni di vita. In ultima analisi, promuovere la conciliazione tra vita e lavoro non sia soltanto un gesto di attenzione verso i dipendenti, ma un modo per rafforzare la cultura aziendale, aumentare la coesione interna e consolidare un'identità di impresa responsabile e sostenibile.

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

AIM S.r.l. considera la **tutela della dignità della persona** un valore imprescindibile e parte integrante della propria identità etica e organizzativa. Per l'azienda, un ambiente di lavoro sano e rispettoso è condizione fondamentale per garantire la sicurezza, la collaborazione e la produttività di ogni individuo. In questa prospettiva, **AIM S.r.l.** si impegna attivamente nella **prevenzione e nel contrasto di ogni forma di abuso, molestia o discriminazione**, sia essa fisica, verbale, psicologica o digitale, riconoscendo che tali comportamenti minano non solo il benessere dei lavoratori, ma anche la credibilità e la coesione dell'organizzazione. L'azienda promuove una cultura basata sul **rispetto reciproco, l'ascolto e la responsabilità personale**, incoraggiando comportamenti improntati all'etica, alla correttezza e alla valorizzazione delle diversità. Ogni persona, indipendentemente dal ruolo ricoperto o dal tipo di contratto, ha diritto a operare in un contesto libero da intimidazioni, molestie o pressioni di qualsiasi natura. **AIM S.r.l.** ritiene che la prevenzione di tali fenomeni debba essere affrontata non solo con regole e procedure, ma soprattutto attraverso una **trasformazione culturale** che renda inaccettabile qualsiasi atteggiamento lesivo della dignità umana. Per prevenire e contrastare efficacemente episodi di abuso o molestia, l'azienda ha adottato un **approccio strutturato e multilivello** che comprende:

- **Formazione e sensibilizzazione** periodica del personale su comportamenti corretti, linguaggio appropriato e gestione dei conflitti interpersonali, anche in relazione ai nuovi contesti digitali e all'uso degli strumenti informatici;
- **Codice Etico e Politiche Comportamentali** che esplicitano in modo chiaro il divieto di qualsiasi forma di molestia o abuso, fisico o verbale, e prevedono sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dei comportamenti;



- **Canali di segnalazione riservati** (anche in forma anonima) che consentono a chi subisce o assiste a episodi di molestia o discriminazione di riferirli in modo sicuro e confidenziale, con garanzia di tutela da ogni forma di ritorsione;
- **Nomina di una figura di riferimento interna** (Responsabile Parità di Genere o Referente per le Pari Opportunità) incaricata di ricevere le segnalazioni, ascoltare le persone coinvolte e attivare tempestivamente le procedure di verifica e intervento;
- **Collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione** e con le figure della sicurezza aziendale, per garantire un approccio integrato che consideri anche gli aspetti psicologici, relazionali e ambientali dei rischi da comportamento.

AIM S.r.l. riconosce inoltre che le molestie possono manifestarsi in forme nuove, anche attraverso **canali digitali**: per questo motivo l'azienda promuove un uso consapevole e rispettoso degli strumenti di comunicazione (e-mail, chat, social network, piattaforme di lavoro condivise), contrastando attivamente il **cyberbullismo**, le comunicazioni offensive o i comportamenti inappropriati online. Ogni episodio segnalato viene gestito con **riservatezza, imparzialità e rapidità**, garantendo protezione alla persona coinvolta e il pieno rispetto dei diritti di tutte le parti. L'obiettivo è non solo correggere i comportamenti scorretti, ma **prevenire il ripetersi delle situazioni**, rafforzando la fiducia tra i lavoratori e l'azienda. La prevenzione delle molestie e degli abusi è parte integrante del **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** di **AIM S.r.l.** e contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità sociale dell'organizzazione. Attraverso una comunicazione chiara, la formazione continua e il coinvolgimento di tutto il personale, l'azienda promuove un clima di lavoro **sereno, collaborativo e sicuro**, in cui ogni persona possa esprimere le proprie capacità e il proprio potenziale senza timori o limitazioni. In conclusione, **AIM S.r.l.** considera la protezione della dignità individuale non come un mero adempimento normativo, ma come un **valore fondante della propria identità aziendale**. Prevenire le molestie significa costruire fiducia, rispetto e integrità: i veri pilastri su cui si fondano la qualità del lavoro, la sicurezza e la sostenibilità di ogni impresa moderna.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di



effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

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 is