ROMA IMPIANTI S.r.l.	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	PDR_D_02 REV. 00 Data: 12/01/2026

Revisione	Data	Descrizione
00	12/01/2026	Prima emissione

La presente Politica per la Parità di Genere è definita dalla Direzione di Roma Impianti S.r.l., rappresentata dall'Amministratore Unico Davide Roma, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere. Essa definisce i principi, gli obiettivi e gli indirizzi che esprimono l'impegno dell'organizzazione nei confronti della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

La Politica si applica a tutto il personale di Roma Impianti S.r.l. e, per quanto pertinente, a collaboratori, consulenti e soggetti esterni che operano con continuità per conto dell'organizzazione.

Principi e impegni

Roma Impianti S.r.l., attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, promuove un percorso di miglioramento continuo e di cambiamento culturale volto a garantire pari opportunità e a prevenire discriminazioni e stereotipi di genere.

Roma Impianti promuove una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze, con particolare attenzione al genere e, più in generale, all'età, all'origine, alle convinzioni personali e religiose, alle abilità psicofisiche, all'identità e all'orientamento sessuale, nel rispetto della normativa applicabile.

- applicare processi di selezione, assunzione, inserimento, formazione, sviluppo e crescita professionale basati su criteri oggettivi, competenze e merito, senza discriminazioni di genere;
- garantire pari opportunità di accesso alle diverse funzioni aziendali e alle opportunità di sviluppo professionale;
- non discriminare le donne nell'eventuale attribuzione di ruoli dirigenziali, manageriali o di responsabilità e assicurare criteri di valutazione coerenti e trasparenti;
- promuovere l'equità remunerativa per genere e, qualora siano rilevati scostamenti non giustificati da criteri professionali oggettivi, definire azioni di analisi e miglioramento;
- favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata e sostenere la genitorialità, nel rispetto della normativa, del CCNL applicato e delle esigenze organizzative;
- garantire che maternità, paternità e fruizione dei congedi non determinino penalizzazioni discriminatorie nella carriera, nella formazione o nel trattamento professionale;
- promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e rispettoso, aperto all'ascolto e alla partecipazione;
- prevenire, contrastare e gestire stereotipi, discriminazioni, molestie e ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro;
- comunicare in modo trasparente, responsabile e inclusivo, internamente ed esternamente, gli impegni assunti e le iniziative effettivamente realizzate in materia di parità di genere.

Obiettivi

Gli obiettivi specifici sono definiti e monitorati nel Piano Strategico e attraverso gli indicatori di prestazione (KPI) applicabili a Roma Impianti S.r.l., con riferimento alle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia: rafforzare una cultura aziendale inclusiva, contrastando stereotipi, discriminazioni e pregiudizi, anche inconsapevoli, connessi al genere.

2. Governance: mantenere presidi organizzativi, responsabilità e processi idonei a governare e monitorare la parità di genere, favorendo, ove applicabile alla struttura societaria, la rappresentanza del genere meno rappresentato.

3. Processi HR: gestire le diverse fasi del rapporto di lavoro secondo principi di inclusione, equità, trasparenza e rispetto delle diversità.

4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne: assicurare a tutto il personale, indipendentemente dal genere, accesso equo a formazione, crescita professionale, responsabilità e opportunità di carriera.

5. Equità remunerativa per genere: monitorare e presidiare l'equità retributiva e gli eventuali sistemi premianti o di welfare, ove presenti, sulla base di criteri professionali oggettivi e non discriminatori.

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: supportare il personale nella genitorialità e nei carichi di cura, promuovendo misure di conciliazione coerenti con la normativa e con l'organizzazione del lavoro.

Risorse, responsabilità e attuazione

La Direzione assegna responsabilità, autorità e risorse adeguate, incluse le risorse economiche necessarie, per l'attuazione, il monitoraggio e il miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Il Comitato Guida assicura, per quanto di competenza, l'efficace adozione e la continua applicazione della presente Politica.

A tutto il personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, i principi della presente Politica, il Codice di Condotta e le procedure del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Comunicazione e riesame

La presente Politica è comunicata e resa disponibile a tutto il personale e alle parti interessate pertinenti. È inoltre pubblicata sul sito web dell'organizzazione. È riesaminata periodicamente dalla Direzione con il supporto del Comitato Guida, tenendo conto dei risultati dei KPI, degli obiettivi, delle segnalazioni, degli audit e dei cambiamenti organizzativi o normativi.

Borgaro Torinese (TO), 12/01/2026

L'Amministratore Unico
Davide Roma

Firma _____