

Politica per la Parità di Genere

Altilia.ai

Headquarters

Corso di Porta Romana, 61
20122 Milano, Italy

Operational and R&D

Piazza Vermicelli – TechNest Unical
87036 Rende (CS), Italy
T +39 0984 494277
@ info@Altiliagroup.com

Registered Office

Via A. Volta, 41
87036 Rende (CS), Italy

Altilia srl - P. IVA e C. Fiscale: 10780921002
Reg. Imprese Cosenza - R.E.A. Cosenza n°209625
Cap. Soc. versato € 22.614,23

1 Introduzione

Altilia riconosce e sostiene l'importanza di assicurare un adeguato equilibrio tra le esigenze professionali e quelle personali e familiari dei/delle dipendenti, al fine di promuovere il loro benessere, la motivazione, la produttività e la parità di genere. A questo scopo la nostra azienda **ha adottato la modalità di lavoro "Full remote" a tempo indeterminato fin dal 2020, sottoscritto da accordi individuali. Tutti i rapporti di lavoro, collaborazione, tirocinio e apprendistato sono svolti in questa modalità.**

Altilia si impegna a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro in cui la diversità sia riconosciuta, valorizzata e incoraggiata, dove sia perseguita la parità di genere e supportato l'empowerment femminile e dove la natura multiculturale e diversificata – della forza lavoro Altilia così come della società in generale – sia apprezzata. Altilia promuove comportamenti e linguaggi che sappiano garantire un ambiente inclusivo, aperto alle espressioni di tutti.

Altilia gestisce il ciclo di vita delle persone in azienda all'insegna della meritocrazia e dell'uguaglianza sostanziale nel lavoro, indipendentemente dal genere, garantendo:

- la neutralità rispetto al genere nelle attività di selezione e di attribuzione dei ruoli;
- la partecipazione paritaria ai percorsi di formazione;
- l'accesso equo ai percorsi di carriera;
- la valutazione oggettiva delle prestazioni lavorative basata sulle competenze;
- l'equità remunerativa;
- la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, riconoscendo nelle responsabilità familiari dei/le propri/e collaboratori/trici una fonte di ricchezza per l'azienda piuttosto che un limite;
- la cultura di una genitorialità indipendente dai generi, dove i congedi parentali possono essere fruiti da tutto il personale avente diritto.

2 Equità e lotta alla discriminazione

Altilia afferma che la discriminazione sul posto di lavoro in qualsiasi forma è inaccettabile e, nella maggior parte dei casi, illegale. Altilia ha quindi adottato questa politica per garantire che tutto il personale, i/le candidate e coloro che utilizzano i nostri servizi siano trattati/e in modo equo e senza favori o pregiudizi. Altilia si impegna ad applicare la presente politica a tutti i settori occupazionali; reclutamento e selezione, formazione, sviluppo, benefits, premi, promozione e gestione dei reclami e nel trattamento delle questioni disciplinari.

Altilia assicurerà che nessun candidato/a o dipendente riceva un trattamento meno favorevole in relazione a:

- Età
- Genere
- Disabilità
- Riassegnazione di genere
- Matrimonio e unione civile
- Gravidanza e maternità
- Etnia
- Religione o credo
- Orientamento sessuale.

3 Rientro dal periodo di maternità e paternità

Altilia afferma e ribadisce che i/le dipendenti che rientrano al lavoro dopo il congedo di maternità o di paternità hanno diritto a:

- conservare il posto di lavoro, le stesse mansioni, la stessa sede e lo stesso trattamento economico e normativo che avevano prima dell'assenza;
- beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro intervenuti durante il loro periodo di assenza, come previsto dal contratto collettivo o da accordi aziendali;
- ricevere un'adeguata formazione e aggiornamento professionale, per recuperare eventuali lacune di competenze dovute al prolungato distacco dal lavoro;
- usufruire di eventuali misure di flessibilità oraria, di part-time, di telelavoro o di altre forme di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, previste dal contratto collettivo o da accordi aziendali, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda;
- essere tutelati/e da eventuali atti di discriminazione, molestia, mobbing o demansionamento, in relazione al loro stato di genitore o alla loro assenza per congedo.

4 Conciliazione Vita-Lavoro

Per favorire un *life-work balance ottimale* la nostra azienda adotta, inoltre, le seguenti misure, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di buona fede e correttezza:

- Telelavoro (su richiesta)
- Congedo di paternità (obbligatorio);
- Congedo parentale (facoltativo);
- Permessi per l'assistenza ai disabili (vedi L. 104);
- Part-time Reversibile.

5 Crescita professionale e sullo sviluppo della carriera

La nostra azienda si impegna a:

- Valutare il potenziale di avanzamento dei/delle dipendenti considerando esclusivamente fattori come competenze tecniche, leadership, iniziativa e adattabilità
- Sviluppare piani di carriera personalizzati, delineando le tappe, le competenze e le esperienze necessarie per avanzare
- Fornire opportunità di formazione e sviluppo per acquisire competenze necessarie per l'avanzamento di carriera
- Incoraggiare e sostenere programmi di apprendimento continuo, partecipazione a seminari, corsi professionali e altre iniziative pertinenti
- Promuovere la formazione e lo sviluppo della carriera per tutto il personale esclusivamente sulla base delle competenze senza alcuna distinzione in base al genere. Il percorso di sviluppo delle competenze è coerente con le politiche aziendali sulla parità di genere per un'organizzazione aziendale più inclusiva e rispettosa delle diversità.

6 Cultura aziendale

Consapevole dell'importanza di agire sulla propria cultura interna, Altilia adotta:

- idonee misure di informazione e di sensibilizzazione di tutto il personale per promuovere l'inclusione e per rimuovere stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di abuso fisico e verbale;
- metodi di selezione correlati ai requisiti del lavoro e alle qualifiche rilevanti richieste dalla Società, per i quali i/le candidati/e vengono selezionati/e esclusivamente sulla base delle loro capacità, opportunamente valutate.
- allocazione di risorse per il perseguimento degli obiettivi per la parità di genere e le pari opportunità;
- equa rappresentanza del genere durante eventi esterni come panel, convegni o di altro tipo.

7 Commitment aziendale

Ogni singola/o dipendente è parte attiva del successo di questa politica.

Altilia richiede ad ogni dipendente un contributo positivo alla creazione di un ambiente di pari opportunità esteso a tutta l'organizzazione, osservando questa politica in ogni momento e in ciascun ambito della vita aziendale. In particolare, i/le dipendenti hanno la responsabilità individuale di:

- Astenersi dal perseguire azioni discriminatorie o prendere decisioni contrarie allo spirito di questa politica.
- Non molestare o intimidire nessuno a causa delle sue caratteristiche, né compiere atti di violenza sessuale o adottare comportamenti inappropriati di carattere sessuale nei confronti di alcuna persona sul luogo di lavoro.
- Non esercitare pressioni su altri/e dipendenti affinché agiscano in modo discriminatorio.
- Resistere alle pressioni discriminatorie eventualmente subite e perpetrate da altri/e dipendenti e riferire l'accaduto.
- Collaborare a qualsiasi indagine, incluso il fornire le prove di atti o comportamenti discriminatori.
- Collaborare con l'azienda al fine di sviluppare o monitorare le pari opportunità.

È fondamentale che i/le dipendenti di Altilia trattino e vengano trattati/e nei luoghi di lavoro, anche virtuali, con riguardo e con rispetto.

Altilia si impegna ad adottare principi di correttezza e di rispetto reciproco, per i quali il concetto di responsabilità individuale è accettato e adottato da tutti, **dipendenti e stakeholders**.

L'Azienda valuterà il rispetto di questa Politica e del Codice Etico. Qualsiasi violazione verrà considerata con serietà e potrà condurre ad indagini e, se del caso, ad azioni disciplinari come da normativa vigente.

I/le lavoratori/trici o i/le collaboratori/trici che ritengono di essere stati/e oggetto di molestie o di essere stati discriminati/e per motivi legati all'età, al genere, all'orientamento sessuale, all'etnia, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, eccetera, possono segnalare e denunciare all'Azienda l'accaduto mediante appositi canali di comunicazione.

Rende (CS), 16/06/2025

Massimo Ruffolo

Amministratore Delegato Altilia

 **ALTILIA S.r.l.**
Via A. Volta, 41 - 87036 Rende (CS)
P. IVA e C.F. 10780921002
REA CS-209625 - SDI WJJK9
C. Soc. ver. € 22.614,25
altiliagroup@pec.altiliagroup.com