



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Linee di indirizzo organizzative per le pari opportunità, l'inclusione e la tutela delle persone

VERSIONE 1.0 REV. 0 DEL 01.10.2026

1. Missione e visione strategica

Alfameg opera nel campo dell'Information and Communication Technology (ICT) dal 2006, offrendo prodotti e soluzioni congiunte e all'avanguardia in tutti i settori dell'Informatica e della Formazione e svolgendo attività di analisi, progettazione ed assistenza nella fase di produzione nel campo dell'Ingegneria. La missione aziendale è focalizzata sul percorso che porta alla realizzazione di un dispositivo elettronico o di un sistema software partendo dalle specifiche del Cliente, attraverso accurate fasi di progettazione, scelta dei materiali, sviluppo e prototipazione. Lavorando a stretto contatto con il Cliente si preoccupa di trovare le soluzioni migliori utilizzando la tecnologia più adeguata, seguendo le best practice tipiche della metodologia agile.

2. Finalità, campo di applicazione e riferimenti

La politica ha lo scopo di prevenire discriminazioni e disparità di trattamento, sostenere la partecipazione e la crescita professionale delle donne, favorire un'equilibrata rappresentanza nei ruoli organizzativi e garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità di ciascuna persona.

Le disposizioni si applicano al personale di Alfameg, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, dal ruolo e dalla modalità di svolgimento dell'attività. I principi di correttezza, rispetto e non discriminazione sono promossi anche nei rapporti con candidati, collaboratori, clienti, fornitori e partner, nei limiti delle responsabilità e delle prerogative aziendali.

I riferimenti di indirizzo sono la UNI/PdR 125:2022 e la disciplina nazionale applicabile in materia di pari opportunità, divieto di discriminazione, tutela della maternità e paternità, salute e sicurezza, protezione dei dati personali e segnalazione degli illeciti. L'applicazione concreta delle misure avviene nel rispetto della legge e della contrattazione collettiva applicabile.

3. Principi ispiratori

L'azione di Alfameg si fonda sui seguenti principi:

- Imparzialità e inclusività: pari dignità, accesso equo alle opportunità e valorizzazione delle differenze.
- Correttezza e trasparenza: criteri comprensibili e verificabili nelle scelte che riguardano le persone.
- Valorizzazione delle competenze: riconoscimento del merito, dell'esperienza e del potenziale professionale.
- Tutela della persona: rispetto della privacy, del benessere e delle esigenze individuali e familiari.
- Tolleranza zero verso molestie, abusi, violenza, ritorsioni e ogni discriminazione legata al genere.

Alfameg S.r.l.

Via Giacomo Favretto, 9 - 00147 RM

+39 06 9291 6333

info@alfameg.com

info@pec.alfameg.com

www.alfameg.com

Capitale Sociale 50.000€

C.F./P.IVA 08275871005

R.E.A 1086093

Codice Sdl: W7YVJK9

NSO: HNLG6PIM



4. Impegno della Direzione

La Direzione sostiene l'integrazione dei principi di parità di genere nelle decisioni aziendali e assume l'impegno a:

- definire responsabilità, risorse, obiettivi e azioni per attuare la politica, proporzionati alla dimensione e all'organizzazione di Alfameg;
- prevenire discriminazioni dirette e indirette in selezione, assunzione, formazione, valutazione, retribuzione e sviluppo di carriera;
- favorire la presenza e la crescita delle donne nei ruoli tecnici, di coordinamento e di responsabilità;
- promuovere strumenti di flessibilità e conciliazione tra vita personale, genitorialità, cura e attività professionale;
- sensibilizzare il personale, contrastare gli stereotipi e utilizzare una comunicazione rispettosa e inclusiva;
- monitorare i risultati, gestire le segnalazioni, correggere le eventuali criticità e riesaminare periodicamente la politica.

5. Politiche specifiche collegate

La politica generale è declinata nei seguenti ambiti, coerenti con le aree di intervento della UNI/PdR 125:2022. Le misure operative, i responsabili e i traguardi misurabili sono dettagliati nel Piano strategico per la parità di genere, da approvare e mantenere aggiornato.

5.1 Selezione e assunzione (recruitment)

Alfameg intende garantire processi di ricerca e selezione basati su requisiti professionali pertinenti alla posizione, competenze, qualifiche ed esperienze. Gli annunci e le comunicazioni di recruiting devono adottare un linguaggio inclusivo e non introdurre preferenze o esclusioni discriminatorie.

I colloqui devono concentrarsi sull'idoneità professionale, evitando domande su progetti familiari, gravidanza, stato civile o altre circostanze personali prive di rilevanza rispetto alla mansione. Compatibilmente con l'offerta di candidature disponibili, l'azienda favorisce l'accesso delle donne alle opportunità nei settori tecnico-scientifici e digitali.

5.2 Gestione della carriera e crescita professionale

L'assegnazione di incarichi, la valutazione delle prestazioni, l'accesso alla formazione e le decisioni di avanzamento devono seguire criteri trasparenti, coerenti con responsabilità, risultati, capacità e potenziale. Non sono ammessi pregiudizi collegati al genere, alla maternità, alla paternità o all'utilizzo di strumenti di conciliazione.

Alfameg valorizza l'aggiornamento continuo e incoraggia, ove appropriato, percorsi di sviluppo nelle competenze digitali, nella gestione dei progetti e nelle responsabilità di coordinamento, prestando attenzione a eventuali divari di accesso tra donne e uomini.

Alfameg S.r.l.

Via Giacomo Favretto, 9 - 00147 RM

+39 06 9291 6333

 info@alfameg.com

 info@pec.alfameg.com

 www.alfameg.com

Capitale Sociale 50.000€

C.F./P.IVA 08275871005

R.E.A 1086093

Codice Sdi: W7YVJK9

NSO: HNLG6PIM



5.3 Equità salariale

L'azienda persegue il principio di pari trattamento retributivo per lavori uguali o di pari valore, considerando in modo oggettivo inquadramento, mansioni, responsabilità, esperienza, competenze e performance. Eventuali scostamenti retributivi vengono analizzati per verificare che siano giustificati da fattori non discriminatori.

Nella definizione di retribuzioni, riconoscimenti economici e sistemi premianti, Alfameg si impegna a utilizzare criteri espliciti e verificabili e a individuare, mediante monitoraggi periodici e nel rispetto della riservatezza, possibili divari retributivi di genere da affrontare con azioni correttive.

5.4 Genitorialità e responsabilità di cura

Alfameg riconosce la genitorialità e l'assistenza a familiari come dimensioni della vita personale che non devono compromettere le opportunità lavorative. Promuove il pieno rispetto delle tutele di maternità, paternità, congedi parentali e permessi previsti dalla disciplina vigente, favorendone una fruizione non stigmatizzante e incoraggiando la condivisione delle responsabilità di cura.

La Direzione promuove, quando applicabile, un rientro organizzato dai periodi di assenza prolungata, attraverso aggiornamenti sulle attività, riallineamento delle competenze e interlocuzione con il responsabile, evitando penalizzazioni nella valutazione del personale per effetto dell'esercizio dei diritti riconosciuti.

5.5 Conciliazione vita-lavoro (work-life balance)

Alfameg favorisce modalità di organizzazione del lavoro sostenibili, orientate al raggiungimento degli obiettivi e compatibili con le esigenze tecniche, contrattuali e di servizio. Nei casi consentiti, l'azienda valuta strumenti di flessibilità oraria, lavoro agile e articolazioni del tempo di lavoro, applicando criteri non discriminatori e accessibili a tutte le persone aventi titolo.

La pianificazione delle attività e delle riunioni tiene conto, per quanto possibile, degli impegni di cura e dei tempi di recupero; viene incoraggiato un uso corretto degli strumenti di collaborazione digitale, rispettoso del diritto al riposo e delle regole organizzative applicabili.

5.6 Prevenzione di molestie, discriminazioni e abusi

Alfameg non tollera molestie sessuali o di genere, comportamenti offensivi, linguaggio denigratorio, intimidazioni, discriminazioni, abusi di potere e atti lesivi della dignità personale, sia in presenza sia mediante strumenti digitali, canali di messaggistica e piattaforme di collaborazione.

Chi subisce o rileva tali comportamenti deve poter utilizzare modalità di segnalazione riservate e accessibili, definite in procedure interne, senza timore di ritorsioni. Le segnalazioni devono essere valutate con tempestività, imparzialità e tutela dei dati personali, nel rispetto dei diritti delle persone coinvolte. Gli accertamenti possono determinare interventi organizzativi o provvedimenti previsti dalle norme applicabili.

Alfameg S.r.l.

Via Giacomo Favretto, 9 - 00147 RM

+39 06 9291 6333

 info@alfameg.com

 info@pec.alfameg.com

 www.alfameg.com

Capitale Sociale 50.000€

C.F./P.IVA 08275871005

R.E.A 1086093

Codice Sdi: W7YVJK9

NSO: HNLG6PIM



I canali, i referenti incaricati, i tempi di gestione e le misure di protezione sono specificati in apposita procedura aziendale; non si presume l'esistenza di strumenti o software di segnalazione non formalmente adottati da Alfameg.

5.7 Comunicazione, formazione e relazioni con gli stakeholder

Le comunicazioni interne ed esterne, incluse quelle istituzionali, commerciali e di marketing, devono esprimere in modo coerente il rispetto della parità di genere, evitare rappresentazioni stereotipate e dare adeguata visibilità al contributo professionale delle donne.

Alfameg promuove momenti di informazione e sensibilizzazione per personale e responsabili, favorendo il confronto sui temi della leadership inclusiva, della prevenzione delle discriminazioni e dell'equilibrio vita-lavoro. Nei rapporti con partner e fornitori, l'azienda condivide e promuove, ove pertinente, i propri principi etici e di inclusione.

7. Verifiche, riesame e miglioramento continuo

La Direzione, con il supporto del Comitato Guida ove costituito, assicura un riesame periodico e comunque almeno annuale della presente politica, degli obiettivi e degli esiti dei monitoraggi, valutando eventuali segnalazioni, modifiche organizzative, esigenze del personale e opportunità di miglioramento.

Le criticità rilevate sono registrate e affrontate mediante azioni correttive con responsabilità e tempi definiti. La documentazione prodotta viene conservata secondo le regole interne e la normativa applicabile, assicurandone integrità e riservatezza.

8. Diffusione e disponibilità della politica

La politica è comunicata a tutto il personale attraverso i canali aziendali ed è resa disponibile alle parti interessate, anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale di Alfameg. I responsabili garantiscono che i principi siano conosciuti, applicati nelle attività di competenza e ripresi nei momenti di ingresso e formazione del personale.

Alfameg S.r.l.

Via Giacomo Favretto, 9 - 00147 RM

+39 06 9291 6333

info@alfameg.com

info@pec.alfameg.com

www.alfameg.com

Capitale Sociale 50.000€

C.F./P.IVA 08275871005

R.E.A 1086093

Codice Sdl: W7YVJK9

NSO: HNLG6PIM

