



INDICE

| | | |
|-----------|--|----------|
| 1 | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE | 2 |
| 2 | RIFERIMENTI NORMATIVI | 2 |
| 3 | MODALITÀ OPERATIVE | 2 |
| 3.1 | COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA | 2 |
| 3.2 | COMUNICAZIONE INTERNA SULLA PARITÀ DI GENERE | 2 |
| 3.3 | COMUNICAZIONE ESTERNA SULLA PARITÀ DI GENERE | 3 |
| 3.4 | INDAGINI DI SODDISFAZIONE | 3 |
| 4. | ELENCO MODULISTICA COLLEGATA | 3 |

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura definisce le responsabilità e le modalità per la gestione della comunicazione. Si distingue tra:

- a) comunicazione interna, rivolta al personale interno, finalizzata ad assicurare il corretto svolgimento delle attività e la migliore gestione dell'organizzazione, nonché il rispetto dei principi della parità di genere previsti dalla Politica;
- b) comunicazione esterna, rivolta alle altre parti interessate.

Tutti i processi di comunicazione devono essere conformi alle norme vigenti in tema di trattamento dei dati personali.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

- UNI/PdR 125:2022
UNI EN ISO 9000:2015
- Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR)

3. MODALITÀ OPERATIVE

3.1 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Al Engineering s.r.l. predispose e aggiorna un Piano di comunicazione (**Mod-05-A-Piano della comunicazione**) relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere. Nel Piano sono specificati:

- oggetto della comunicazione. Al Engineering basa la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sulla responsabilità (evitando di pubblicizzare stereotipi di genere, assicurando monitoraggio sulle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere messaggi positivi sulle donne e utilizzando sempre un linguaggio rispettoso);
- destinatari della comunicazione (fornitori e partners, istituzioni, altri portatori di interesse);
- frequenza della comunicazione;
- modalità di comunicazione/supporto da impiegare;
- responsabilità.

Il Piano è approvato dall'Alta Direzione ed è diffuso ai propri stakeholder anche per il tramite della politica sulla parità di genere.

Al Engineering adotta i seguenti canali di comunicazione:

- bacheca aziendale;
- e-mail;
- riunioni interne;
- sito Internet;
- social network;
- canali di segnalazione.

3.2 COMUNICAZIONE INTERNA SULLA PARITÀ DI GENERE

La comunicazione interna di Al Engineering indirizzata dall'Alta Direzione o da altre funzioni verso i/le dipendenti può essere effettuata tramite incontri periodici di gruppo di lavoro, tramite e-mail interne o tramite affissioni in bacheca aziendale.

Tutto il personale annualmente è coinvolto formalmente da parte del Responsabile del sistema di gestione per la parità di genere e dal Comitato Guida ad esprimere un parere su possibili

miglioramenti del contesto aziendale, oppure sulla scelta di opportune attività volte al miglioramento di situazioni e/o comportamenti che possano ridurre rischi di discriminazione e non di parità.

In sostanza, il personale viene sollecitato tramite apposita comunicazione in bacheca aziendale o tramite e-mail interna a inviare un parere formale circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di genere e/o equità salariale, ecc.

A tutto il personale vengono ricordati annualmente quali siano i comportamenti auspicati e quale sia il linguaggio da usare in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

La comunicazione interna comprende anche le segnalazioni di eventuali situazioni non consone ad un ambiente inclusivo e/o alla disparità di genere. Per i dettagli in merito alle modalità di gestione delle segnalazioni si rimanda alla **PROC-02-Piano prevenzione e gestione molestie**.

Le comunicazioni interne riguardano anche aspetti e azioni volte a garantire l'equilibrio vita-lavoro (work/life balance) rivolte a tutti i/le dipendenti, o accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta o flessibilità di orario, o altre forme di lavoro flessibile.

La comunicazione riguarda altresì le riunioni di lavoro, che saranno tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che ad esse, possono partecipare anche i lavoratori e lavoratrici part-time e con contratti di lavoro flessibili.

Infine, Ai Engineering si impegna a gestire e tutte le comunicazioni tempestivamente ed opportunamente.

3.3 COMUNICAZIONE ESTERNA SULLA PARITÀ DI GENERE

Per quanto riguarda le comunicazioni esterne, queste possono includere dialogo con le parti interessate, scambio di informazioni e pareri sulle eventuali problematiche inerenti la parità di genere all'interno dell'azienda, al fine di perseguire l'obiettivo comune del miglioramento continuo del sistema.

Anche per esse la modalità di risposta è sempre quella scritta, e la sua valutazione sarà quanto più tempestiva possibile al fine di consentire un'analisi ed una definizione di eventuali azioni garantendo il coinvolgimento delle figure interessate.

Principale strumento di comunicazione esterna può essere considerato il sito web aziendale.

3.4 INDAGINI DI SODDISFAZIONE

Periodicamente il Responsabile del sistema di gestione della parità di genere, su indicazione del Comitato Guida, effettua delle survey anonime per indagare sul vissuto dei dipendenti al fine di raccogliere informazioni inerenti la percezione sul grado di soddisfazione delle politiche adottate dall'organizzazione sui temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

L'Alta Direzione, qualora effettui delle indagini sulla soddisfazione dei clienti, può proporre una valutazione sulla loro percezione in relazione al rispetto delle tematiche di parità di genere e inclusione da parte dell'organizzazione.

4. ELENCO MODULISTICA COLLEGATA

MOD-05-A-Piano della comunicazione

Anno riferimento: 2025

| OGGETTO | CANALE | INTERNA / ESTERNA | DESTINATARI | MODALITÀ | TEMPISTICHE | RESPONSABILE | NOTE |
|--|--|-------------------|--|---|-----------------------|-----------------|--|
| Politica parità di genere | Sito internet | Interna + esterna | Tutti gli stakeholder interni/esterni | Comunicazione su sito | Ad ogni aggiornamento | Comitato Guida | |
| Documentazione nuovi assunti | Informativa interna | Interna | Nuovi assunti | Informativa | Ad ogni assunzione | Responsabile HR | |
| Sensibilizzazione su parità di genere e D&I | Sito Internet, social media | Interna + esterna | Tutti gli stakeholder interni/esterni | Comunicazione su sito, post su social media | Ad hoc | Comitato Guida | |
| Sensibilizzazione su parità di genere e D&I | Newsletter settimanale | Interna | Tutti gli stakeholder interni | E-mail | Ogni settimana | Comitato guida | |
| Sensibilizzazione su parità di genere e D&I | E-mail di informazione e sensibilizzazione su parità di genere e D&I | Interna | Tutti gli stakeholder interni | E-mail | Ad hoc | Comitato Guida | |
| Informativa aziendale sulla parità di genere ex art. 3, Decreto 29/04/2022 pubblicato in G.U. nr. 152 del 01/07/2022 | Informativa esterna | Esterna | Consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità | Pec | Annuale | Comitato Guida | Adempimento legale |
| Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui ex art. 46, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 | Informativa esterna | Esterna | Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali | Portale ministeriale | Biennale | Comitato Guida | Adempimento volontario (< 50 dipendenti) |



Sistema di gestione per la parità di genere

Uni-PdR 125/2022

PIANO DELLA COMUNICAZIONE

Documento:

MOD-05-A

Data:**27/02/2025**

Rev. **00**

| | | | | | | | |
|---|---------------------|-------------------|---------------------------------------|---|---|----------------|--|
| KPI e obiettivi di miglioramento | Informativa interna | Interna | Tutti gli stakeholder interni | Incontri periodici e/o comunicazioni periodiche | Ad ogni aggiornamento, in ogni caso annuale | Comitato Guida | |
| Raccolta opinioni su gestione della politica parità di genere | Survey | Interna | Tutto il personale | Survey | Annuale | Comitato Guida | |
| Piano della comunicazione | Sito internet | Interna + esterna | Tutti gli stakeholder interni/esterni | Pubblicazione su sito | Ad ogni aggiornamento | Comitato Guida | |
| Promozione congedo paternità e congedi parentali | Informativa interna | Interna | Tutto il personale | E-mail | Ad ogni aggiornamento normativo, in ogni caso annuale | Comitato Guida | |

Data 27/02/2025