

La politica per la Parità di Genere e l'inclusione definita da Pada Engineering s.r.l. mira a dettagliare i principi, gli obiettivi nonché dare indicazioni guida che definiscono l'impegno e l'organizzazione interna aziendale verso tali tematiche.

1. Processo di selezione ed assunzione (recruitment)

In relazione alle proprie politiche e risorse, Pada Engineering s.r.l. si impegna, in funzione del ruolo / funzione ricercato, ad assumere perseguendo la parità di genere in fase di assunzione e selezione attraverso l'importanza per la meritocrazia: esperienze, capacità e competenze.

All'interno degli annunci di selezione del personale viene assicurata la descrizione della mansione neutra rispetto al genere e garantito il processo di recruitment ad ambo i generi.

L'Organizzazione si impegna a non utilizzare il lavoro minorile o obbligato ed al rispetto della normativa vigente (nazionale, comunitaria e internazionale), contrastando ogni forma di discriminazione e disparità di trattamento (in sede di assunzione, retribuzione, nell'accesso alla formazione e nella promozione di carriera).

2. Sistema annuale di valutazione della performance

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo tra responsabili e collaboratori rafforzando l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi aziendali.

È stato istituito il Comitato Guida che periodicamente effettua una valutazione dei rischi e monitora la conformità e la corretta ed efficace attuazione della UNI/PdR 125:2022.

Inoltre, è stato identificato e quantificato un budget per lo sviluppo di attività legate alla parità di genere ed è stata nominata una figura responsabile, facente parte del Comitato, come referente per le segnalazioni di molestie e mobbing nella figura del responsabile delle risorse umane.

3. Formazione, sviluppo e comunicazione

Pada Engineering s.r.l. si impegna di offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere definendo degli standard per ogni processo sensibile.

Sono previste delle attività di formazione dirette a tutto il personale volte a sensibilizzare l'intera Organizzazione sul tema delle pari opportunità ed inclusione.

Inoltre, si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini, sviluppando ed estendendo i processi di informazione, comunicazione ed addestramento, promuovendo un dialogo con le parti interessate al fine di assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato.

4. Rappresentanza verso l'esterno

Pada Engineering s.r.l. si impegna affinché entrambi i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

5. Percorsi ed opportunità di carriera

Pada Engineering s.r.l. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sulle pari opportunità, assicurando, nei percorsi di carriera e crescita, un'adeguata selezione di candidati con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

6. Definizione della politica retributiva

La politica di remunerazione di Pada Engineering s.r.l. contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della società, nel rispetto delle pari opportunità.

Gli interventi retributivi periodici sono ancorati ai principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della professionalità, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili.

La società si impegna a garantire equità e opportunità ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, applicando in maniera completa ed imparziale il CCNL, versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

7. Organizzazione e conciliazione del lavoro

Pada Engineering s.r.l. si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi: durante i periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione, durante e dopo il congedo.

Infine, l'organizzazione si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso eventi formativi dedicati di sensibilizzazione sul tema. A tal fine l'organizzazione promuove le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori ed il coinvolgimento di tutti gli stakeholders nei confronti delle tematiche sulla parità di genere.

8. Misurazione degli indicatori (KPI)

Pada Engineering s.r.l. adotta un sistema di monitoraggio degli indicatori volto a garantire che le tematiche relative alla parità di genere e non discriminazione siano gestite in maniera adeguata all'interno del Piano strategico.

La Direzione Generale si impegna affinché tale Politica sia diffusa e compresa da tutto il personale interno e da tutte le parti interessate attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività formative ed informative.

Colli al Metauro, 08/11/2024

La Direzione Generale



The Gender Equality and Inclusion Policy defined by Pada Engineering s.r.l. aims to detail the principles, objectives, and guidelines that define the company's commitment and internal organization towards these issues.

1. Selection and Recruitment Process

In relation to its policies and resources, Pada Engineering s.r.l. is committed to pursuing gender equality during the hiring and selection processes, based on the importance of meritocracy: experience, skills, and competencies.

Job postings will ensure gender-neutral descriptions of roles and guarantee a recruitment process accessible to all genders. The organization is committed to not using child or forced labor and to complying with current regulations (national, community, and international), combating all forms of discrimination and disparity in treatment (during hiring, compensation, access to training, and career promotion).

2. Annual Performance Evaluation System

The performance evaluation system encourages dialogue between managers and employees, strengthening each individual's commitment to the company's objectives.

A Steering Committee has been established to periodically assess risks and monitor compliance with the effective implementation of UNI/PdR 125:2022.

Additionally, a budget has been identified and allocated for activities related to gender equality, and a responsible figure has been appointed as the contact person for reports of harassment and mobbing, namely the HR manager.

3. Training, Development, and Communication

Pada Engineering s.r.l. is committed to providing equal development opportunities without any gender discrimination by setting standards for each sensitive process. Training activities aimed at all personnel will be conducted to raise awareness on issues of equal opportunities and inclusion. Furthermore, the company commits to involving both women and men equally in all initiatives and training paths, developing and extending information, communication, and training processes, promoting dialogue with stakeholders to ensure the efficient and effective application of the integrated system.

4. Representation to the outside

Pada Engineering s.r.l. undertakes to ensure that both genders are equally represented among the speakers of panel discussions at round tables, events, conferences or other events, including those of a scientific nature.

5. Career Paths and Opportunities

Pada Engineering s.r.l. promotes a culture based on meritocracy and equal opportunities, ensuring appropriate candidate selection in career paths and growth, aiming to achieve gender balance in managerial positions.

6. Definition of Compensation Policy

The compensation policy of Pada Engineering s.r.l. contributes to the realization of the company's mission, values, and strategies by promoting actions and behaviors aligned with the company culture while respecting equal opportunities. Periodic compensation interventions are anchored to the principles of recognizing assigned responsibilities, achieved results, and professionalism, taking into account the context and applicable market references.

The company commits to ensuring fairness and equal treatment in compensation for all employees, regardless of gender, fully and impartially applying the national collective labor agreement (CCNL) and paying all relevant social security, assistance, and insurance contributions.

7. Organization and Work-Life Balance

Pada Engineering s.r.l. is committed to improving its employees' work-life balance at all stages: during long absences from work, avoiding any discrimination, and during and after leave.

Finally, the organization is committed to preventing sexual harassment in the workplace through dedicated training events aimed at raising awareness on the issue. To this end, the organization promotes conditions of safety and physical and mental well-being for its employees and the involvement of all stakeholders in gender equality issues.

8. Measurement of Indicators (KPI)

Pada Engineering s.r.l. adopts a monitoring system for indicators to ensure that issues related to gender equality and non-discrimination are adequately managed within the Strategic Plan. Management is committed to ensuring that this policy is communicated and understood by all internal personnel and stakeholders through periodic meetings, communications, and training and informational activities.

Colli al Metauro, 08/11/2024

Legal Representative

