

Politica integrata per la Qualità e la Parità di Genere

AEI PROGETTI nasce nel 2002 come Società d'Ingegneria e nel tempo allarga le proprie competenze nel settore ingegneristico combinando la passione per l'inventiva e l'immaginazione con l'analisi e la ricerca, per proporre strutture che, utilizzando le minori risorse possibili, siano la miglior risposta possibile alle esigenze del progetto. La collaborazione costruttiva e il continuo confronto con le altre figure coinvolte nella progettazione, già dalle prime fasi dell'ideazione, sia l'approccio corretto per poter offrire ai/alle propri/e clienti e partner soluzioni originali, ottimizzate e di elevata qualità che riescano ad andare al di là delle loro aspettative. All'ingegneria strutturale, attorno alla quale lo studio è nato e si è sviluppato, si sono affiancate altre attività specialistiche che riguardano la geotecnica, la prevenzione incendi e i servizi di supporto agli studi di architettura per lo sviluppo di progettazioni di dettaglio e da qualche tempo anche il mondo della sostenibilità.

Un team multidisciplinare ed esperto composto da ingegneri, architetti, geometri e consulenti, con il proprio entusiasmo, una instancabile curiosità e una predisposizione alla creatività, si propone di soddisfare le aspirazioni e le richieste dei/delle clienti con progetti di elevati standard qualitativi.

Con la presente portiamo a Vostra conoscenza l'obiettivo di implementare nella nostra Società di Ingegneria un Sistema di Gestione aziendale per la Qualità in conformità alla Norma: ISO 9001 Ed. 2015 e alla Norma UNI PDR 125.

**L'obiettivo principale di AEI Progetti S.r.l.
è il soddisfacimento delle aspettative del Cliente e
il mantenimento della più alta reputazione
in fatto di Qualità dei servizi erogati,**

Tale obiettivo viene conseguito attraverso l'applicazione di un Sistema di gestione per la Qualità che si prefigge inoltre lo scopo di migliorare il sistema di comunicazione interno fra le varie funzioni aziendali e l'adempimento degli obblighi sociali e legislativi.

La Politica per la Qualità di AEI Progetti srl è sintetizzabile nei seguenti aspetti:

- un atteggiamento nei confronti del cliente non di passiva acquisizione delle indicazioni sui requisiti delle opere da realizzare, ma di indirizzo e stimolo a ricercare soluzioni innovative;
- continua ricerca di nuove soluzioni progettuali con la massima attenzione alla conservazione dell'ambiente e alla riduzione dei consumi energetici;
- dotazione di tecnologie avanzate e relative attrezzature Hardware e Software nella elaborazione progettuale e nella gestione interna;
- una focalizzazione allo sviluppo delle capacità professionali dei/delle collaboratori/trici in un'ottica motivazionale;
- mantenere e sviluppare una struttura operativa e di organizzazione tale da soddisfare l'utenza più esigente;
- garantire alla committenza competenza, affidabilità, disponibilità del personale, servizio personalizzato, capacità di fornire soluzioni a costi contenuti;
- flessibilità e buona regia nella gestione dei progetti, attraverso un'attenta pianificazione e coordinamento;
- elaborati tecnici stesi secondo criteri di chiarezza e completezza.

La Direzione di AEI Progetti srl si impegna al miglioramento continuo della propria organizzazione e del proprio livello di competenze, al fine di raggiungere ed auspicabilmente superare le aspettative del/della cliente più esigente.

Per garantire che le attività definite dal Sistema Qualità vengano svolte, controllate e documentate la Direzione intende sottoporre il Sistema di Gestione per la Qualità implementato a certificazione da parte di un Ente accreditato in conformità alla Norma ISO 9001 Ed. 2015.

La Direzione invita il personale a collaborare attivamente nell'applicazione di metodi per il miglioramento della Qualità e a suggerire, in modo continuativo, affinamenti degli stessi.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Da sempre attenta al proprio organico, AEI PROGETTI ha implementato al proprio interno una serie di strumenti di organizzazione e gestione, con l'intento di perseguire il proprio miglioramento continuo, anche attraverso la valorizzazione, la crescita professionale e la tutela delle proprie risorse umane.

In questo contesto, in coerenza con i principi e la visione strategica aziendali, AEI PROGETTI ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere ("SGPG")**, in conformità alla **UNI/PdR 125:2022**, come strumento utile a ridurre il divario di genere, assicurando la valorizzazione delle diversità, la creazione di un ambiente inclusivo, con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

1) Destinatari e Campo di Applicazione:

La Politica troverà applicazione concreta nei processi, nei regolamenti e nelle procedure aziendali.

Il presente documento è destinato a tutta la popolazione aziendale e si applica indistintamente a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici con rapporto di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato a prescindere dall'inquadramento contrattuale, nonché a Consulenti e Fornitori se applicabile.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di AEI PROGETTI ritiene fondamentale l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che **promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività**.

2) Obiettivi e impegni

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di AEI PROGETTI sono:

- assicurare che le risorse umane, ad ogni livello, operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività e imparzialità, e promuovere un trattamento equo favorendo un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche, handicap fisici e ogni altra caratteristica culturale o personale;
- vigilare affinché da parte delle risorse interne siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto;
- improntare la gestione delle risorse umane al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia;
- svolgere le attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, nel rispetto reciproco dei diritti, delle libertà delle persone, della dignità e della reputazione di ciascuno;
- vigilare che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica.

Affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, AEI PROGETTI concentra i suoi sforzi sul perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un

ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

AEI promuove l'integrazione dei Principi di Gender Equality all'interno della propria struttura organizzativa.

A tale riguardo, con specifico riferimento al personale, AEI intende presidiare i seguenti ambiti di intervento:

- Selezione (recruitment) ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità retributiva
- Genitorialità, cura e work-life balance
- Prevenzione abusi e molestie
- Comunicazione

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Qui di seguito si dettagliano le politiche più specifiche sulla Parità di Genere adottate da AEI PROGETTI, sulla base delle quali viene formulato il Piano Strategico per la Parità di Genere:

- Selezione ed assunzione (recruitment)

L'Azienda, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere;
- garantire l'adozione di un lessico *gender-neutral* e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro;
- garantire che esperienze, capacità, competenze e professionalità siano gli unici criteri a guidare il processo di selezione;
- assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- considerare la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico aziendale tenendo conto della natura dell'Azienda e del settore in cui opera.

Inoltre nel processo di recruiting è fatto divieto di porre in essere, o tollerare che vengano posti in essere:

- comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici e di creare un clima intimidatorio;
- comportamenti tali da costituire discriminazione, diretta o indiretta, basata sul sesso, l'età, le esigenze di cura personale o familiare, o stato di gravidanza, la maternità o paternità, la titolarità e l'esercizio dei relativi diritti.

- Gestione della carriera ed equità salariale

AEI si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni delle persone;
- promuovere e valutare il percorso e crescita professionale di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore, e di tutti/e collaboratori/trici attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali;
- considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership per l'attribuzione di ruoli, mansioni ed incarichi;
- rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere;

- sviluppare una formazione mirata a potenziare competenze e consapevolezza al fine di superare eventuali ostacoli nella crescita professionale e a ristabilire equilibri di leadership tra i generi;
- promuovere attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

La politica retributiva di AEI Progetti non prevede, inoltre, differenze di retribuzione o trattamento tra persone di diverso genere di appartenenza, che abbiano le stesse mansioni, responsabilità e anzianità.

– **Genitorialità, cura**

AEI PROGETTI fornisce un supporto alle madri e ai padri al fine di bilanciare il loro impegno lavorativo alle nuove esigenze emerse ed emergenti dalla nuova condizione di genitorialità, evitando qualsiasi forma di discriminazione durante e dopo il congedo e favorendone il reinserimento.

AEI PROGETTI tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo e si impegna a sostenere il personale nella fase di reintegro con attività di supporto.

– **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

L'Azienda, nel processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità, supportare le persone caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e garantire l'equilibrio vita-lavoro indistintamente a tutte le risorse umane;
- esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti e dei/delle collaboratori/trici;
- tutelare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, supporto, informazione e reinserimento, curando la relazione tra persona e Azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- supportare i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici nelle loro attività genitoriali e di caregiver attraverso iniziative e servizi specifici previsti del programma di welfare aziendale;
- valutare iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative.

– **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

AEI PROGETTI vieta e condanna fermamente qualunque tipo di violenza, abuso, molestia o discriminazione sul luogo di lavoro, sia essa fisica, verbale o digitale, e si impegna, inoltre, a prevenire le molestie nei luoghi di lavoro come segue:

- adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;
- promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;
- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- rendere disponibili adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove accertate, definire tempestivamente le necessarie azioni correttive;
- perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi;
- riconoscere l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni alle persone segnalanti;
- indagare, attraverso la conduzione di survey presso i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici, se questi/e ultimi/e hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di discriminazione, molestie o violenze che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno.

COMUNICAZIONE

AEI, nei processi di comunicazione e marketing si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- evitare stereotipi di genere e limitare l'uso del maschile sovraesteso nelle comunicazioni interne e/o esterne e nelle azioni pubblicitarie;

- promuovere un'immagine positiva di donne e ragazze nel mondo del lavoro utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere a prescindere del canale di comunicazione utilizzato (email, social, web, ecc.);
- in caso di partecipazione e/o organizzazione di eventi esterni promuovere un'equa rappresentanza di genere tra i relatori, compatibilmente con le competenze richieste dal singolo intervento.

RESPONSABILITA'

Tutti/e gli/le esponenti aziendali, inclusa i membri degli organi sociali, hanno la responsabilità di assumere dei comportamenti in linea con quanto stabilito dalla presente Politica, adottando un linguaggio appropriato e modalità di organizzazione del lavoro che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei /delle dipendenti e dei/delle collaboratori/trici.

MONITORAGGIO, ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La Politica per la Parità di Genere di AEI PROGETTI è:

- Definita dalla Direzione aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- Comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate (pubblicazione sul sito internet aziendale);
- Oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- Revisionata o confermata periodicamente in occasione del riesame annuale del Sistema di Gestione della Parità di Genere da parte della Direzione e comunque sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- Coordinata dalla figura Responsabile del Sistema della Parità di Genere, nominata formalmente ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

La Direzione ha inoltre:

- assegnato risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti;
- nominato formalmente un Comitato Guida per la Parità di Genere per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Data: 19.09.2025

la Direzione:

