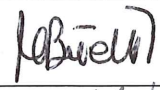




POLITICA PARITÀ DI GENERE ALDAI-FEDERMANAGER

Informazioni sul documento	
Titolo del documento	POLITICA PARITÀ DI GENERE
Data di prima emissione	26.01.2026
Storia delle modifiche	
Versione Modificata	Descrizione Modifica
1.0	Prima emissione

Versione	1.00		
	NOME	DATA	FIRMA
Redatto da	Responsabile Parità di genere	Il: 26.01.2026	
Verificato da:	Comitato Guida	Il: 11.03.2026	
Verificato ed approvato	Alta Direzione	Il: 11.03.2026	

Premessa

ALDAI – Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali – rappresenta e tutela oltre 14.000 dirigenti industriali offrendo loro servizi di supporto ed assistenza relativi ai vari momenti del rapporto di lavoro dalla costituzione alla conclusione, corrispondendo alle esigenze di orientamento e formazione, erogando consulenza in ordine a questioni previdenziali, fiscali e sanitarie. L'Associazione offre anche significativi servizi legati alla sfera professionale/familiare del Dirigente, finalizzati ad opportunità di accrescimento culturale, sociale e di networking.

Più in generale ALDAI, come del resto la Federazione Nazionale (Federmanager) di cui è l'espressione territoriale di punta, si pone come un'associazione di rappresentanza che, oltre alle attività tradizionali connaturate al ruolo negoziale, esprime competenze professionali portatrici di valori identitari quali innovazione, competitività, meritocrazia, responsabilità etica ed attenzione al sociale. Espressione concreta, quindi, di cultura d'impresa e di valori e contenuti essenziali per la società nel suo complesso.

In ALDAI-Federmanager, crediamo nella valorizzazione dell'equità, diversità e inclusività. I valori dell'innovazione, della meritocrazia, della responsabilità etica e dell'attenzione al sociale sono i cardini su cui si fonda la nostra organizzazione. Per questo motivo, consideriamo la parità di genere un obiettivo primario che intendiamo raggiungere. Non si tratta di una dichiarazione d'intenti, ma di un impegno continuativo che si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete. Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere ne è una massima espressione e, come tale, deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dall'organizzazione, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.

Abbiamo pertanto deciso di adottare e perseguire un sistema di gestione per la parità di genere per l'ottenimento della "Certificazione di parità di genere". Crediamo indispensabile promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, coinvolgendo il più ampio numero di persone che collaborano con noi.

Come ALDAI-Federmanager, quindi, ci impegniamo a colmare il divario di genere attraverso azioni concrete sancite nel nostro piano strategico, nella consapevolezza che il cammino richiede un impegno crescente e costante.

La politica per la parità di genere adottata da **ALDAI-Federmanager** si pone l'obiettivo di:

- definire i principi e gli indirizzi di riferimento che esprimono l'impegno dell'organizzazione nella promozione della valorizzazione delle differenze di genere e nel rafforzamento dell'empowerment femminile;
- prevedere la nomina di un/una **Responsabile della Parità di Genere**, quale figura di riferimento a supporto dell'organizzazione nel presidio e nel monitoraggio delle tematiche legate all'equità di genere;
- sviluppare e strutturare processi e procedure organizzative coerenti con i principi della parità di genere;
- garantire un'adeguata comunicazione e diffusione, sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione, della politica di parità di genere e delle azioni ad essa collegate.

Applicazione della politica di parità di genere

Il nostro impegno si concretizza nell'adozione di azioni mirate volte a promuovere l'uguaglianza di genere, attraverso:

- **la diffusione di pratiche manageriali inclusive**, promuovendo a tutti i livelli dell'organizzazione modelli di leadership e stili di gestione che riconoscano l'inclusione come principio culturale fondante;
- **la definizione di regole per un ambiente di lavoro inclusivo**, attraverso l'adozione di linee guida e comportamenti condivisi finalizzati a garantire trasparenza, pari opportunità e rispetto delle differenze;
- **l'individuazione e il superamento delle barriere all'inclusione**, mediante l'analisi e la rimozione di ostacoli culturali, organizzativi e relazionali, favorendo al contempo lo sviluppo di opportunità sia interne sia esterne all'organizzazione, anche in relazione alle politiche del lavoro;
- **la promozione di relazioni professionali basate su rispetto e fiducia**, favorendo un clima lavorativo fondato sulla collaborazione, sull'affidabilità reciproca e sulla valorizzazione delle persone;
- **la garanzia mobilità interna** e la successione a posizioni manageriali a tutto il personale, senza discriminazione di genere.
- **il mantenimento dei benefit durante la fruizione dei congedi parentali** assicurando ai neo-genitori la continuità degli stessi.
- **la sensibilizzazione sui temi della Diversity, Equity & Inclusion**, attraverso iniziative e campagne di informazione e formazione volte ad accrescere la consapevolezza e la cultura dell'inclusione.

In tale contesto, il ruolo del **Comitato Guida** e del **management** riveste un'importanza centrale nel garantire equità, inclusione e non discriminazione, intervenendo in modo tempestivo in presenza di comportamenti non coerenti con i valori dell'organizzazione. Il management è inoltre chiamato a promuovere un clima organizzativo aperto e partecipativo, che favorisca l'espressione di tutte e di tutti, stimolando l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità.

In **ALDAI-Federmanager** promuoviamo la valorizzazione delle diversità in una prospettiva di lungo periodo, assicurandone l'integrazione a tutti i livelli organizzativi e in ogni fase di definizione e attuazione delle politiche aziendali. In particolare, l'organizzazione si impegna a:

- **adottare una strategia di selezione orientata ai principi di Diversity, Equity & Inclusion**, assicurando processi di attrazione e individuazione dei talenti fondati su pari opportunità, imparzialità e assenza di discriminazioni;
- **garantire pari opportunità di sviluppo e crescita professionale**, promuovendo percorsi di valorizzazione e avanzamento basati su criteri oggettivi e meritocratici;
- **prevenire e contrastare il divario retributivo di genere**, attraverso la definizione di specifici piani di azione finalizzati al monitoraggio e alla riduzione del gender pay gap, nonché alla diffusione trasparente delle relative performance aziendali;
- **promuovere l'inclusione attraverso la formazione**, sviluppando iniziative formative mirate a rafforzare una cultura organizzativa inclusiva, contrastare stereotipi e valorizzare le differenze;
- **rafforzare il benessere organizzativo e individuale**, ampliando e qualificando strumenti e servizi di welfare aziendale a supporto della motivazione, del dialogo e della partecipazione, con particolare attenzione alle esigenze di conciliazione tra vita privata e lavoro e alle situazioni di fragilità.

Comitato Guida

La governance dell'applicazione della politica di parità di genere e del piano strategico è affidata al comitato guida di ALDAI, così composto:

- Alta Direzione
- Responsabile della parità di genere
- Comitato Guida

Il comitato guida si riunisce con cadenza almeno semestrale e ha il compito di:

- Garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere.
- Redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della relativa politica in obiettivi semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati individualmente come responsabilità di attuazione.
- Allocare le risorse stanziare per la concreta attuazione e perseguimento degli obiettivi contenuti nel piano strategico.
- Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico.

La politica di parità di genere è definita dalla Presidenza in coordinamento con il comitato guida ed è coordinata dalla figura responsabile di parità di genere.

Risorse

Alla data della redazione della seguente politica, abbiamo stanziato un budget di spesa per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere.

Comunicazione interna ed esterna

Il nostro impegno si concretizza in un piano di comunicazione interna ed esterna che sia neutra dal punto di vista del genere verso tutti gli stakeholder individuati, attraverso iniziative in linea con i principi della seguente politica e con gli obiettivi sanciti nel piano strategico.

Monitoraggio e reporting

La seguente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità della Direzione e della figura responsabile della parità di genere, allo scopo di poter adeguare i principi fissati alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dalla figura responsabile all'interno dell'organizzazione.

Diffusione e aggiornamento

La seguente politica viene comunicata a tutto il personale anche tramite apposite sessioni formative, ed è resa pubblica sul sito internet di Federmanager Milano per tutti gli stakeholder, comprese collaboratrici e collaboratori, fornitori e partner.

Periodicamente (con cadenza annuale), la seguente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento sulla base di nuove evidenze emerse e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.