

Con un'esperienza consolidata e fortemente specializzata nell'ambito della formazione, Interform garantisce un valido supporto per i propri clienti in termini di crescita professionale e sviluppo delle competenze del personale, anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti promossi dai Fondi Interprofessionali.

Interform svolge attività di consulenza nella gestione delle pratiche relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e supporta i propri clienti negli adempimenti previsti dalle normative di riferimento, anche somministrando corsi in materia di formazione obbligatoria.

In Azienda si riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Interform ritiene che si debba raggiungere la creazione di un team equilibrato ed eterogeneo e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in azienda è alla base della strategia "human capital" fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente politica è rivolta a tutti i dipendenti dell'azienda e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali. Questo documento si basa sulle linee guida per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

- **Processo di Selezione e Assunzione**

Interform si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la direzione si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione. Quanto sopra descritto riassume quanto riportato nella procedura HR

- **Sistema annuale di valutazione della Performance**

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione dei business plan senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Di seguito gli impegni formali dell'azienda:

- valutare pariteticamente curricula femminili e maschili, allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia;
- prevedere le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

- **Rotazione delle mansioni e sviluppo della carriera**

Si valutano equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

- **Organizzazione del lavoro**

L'azienda si adopera per migliorare il Work life balance, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa,
- smart working/lavoro agile a tutto il personale dipendente
- orario di lavoro fissato in: 9/18 full time, 9/13 o 9/16 per i part time - dal lunedì al venerdì

- **Sviluppo delle professionalità**

La direzione aziendale mira a:

- garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
- permettere un adeguato onboarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
- assicurare il rispetto del codice etico presente nell'organizzazione.

- **Monitoraggio e condivisione delle prestazioni:**

Interform ha attuato un processo di condivisione degli obiettivi, misurazione e sviluppo delle performance al fine di:

- Creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse;
- Assicurare la parità di trattamento attraverso la definizione degli obiettivi e degli incentivi ad essi collegati, quali:
 - o aumento di fatturato con controllo trimestrale dell'andamento;
 - o acquisizione nuovi clienti;
 - o garanzia di equità di trattamento nelle valutazioni attraverso la definizione di obiettivi (specifici, misurabili, attuabili, remunerativi, temporali).

- **Misurazione KPI**

L'azienda adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. Il piano strategico contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione del team aziendale.

La direzione aziendale ha definito l'assegnazione di un budget per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti/ Risorse dedicate: n. 02 / Numero ore di formazione annuali da erogare al personale dipendente: 08/anno.

La presente politica sarà attuata attraverso le seguenti azioni:

- Nomina e costituzione di un comitato guida e relativo regolamento;
- Percorsi di formazione ed informazione al personale aziendale sulle tematiche in materia di parità di genere;
- Monitoraggio del piano strategico ed adozione di pronte azioni per il mancato soddisfacimento del raggiungimento dei KPI prestabiliti;
- Diffusione della politica alle parti interessate tramite diffusione sui cloud aziendali condivisi (per il personale dipendente) e pubblicazione sul sito internet aziendale per gli stakeholders esterni.

La Direzione
