

FORMAMENTE S.R.L.

Sede legale: Via Paolo Riverson, 36 - 81031 Aversa (CE)

Sede operativa: Via Ettore Majorana snc - 81025 Marcianise (CE)

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022

| | |
|--------------------------|--|
| Documento | Politica per la Parità di Genere – UNI/PdR 125:2022 |
| Codice | Mod.00 |
| Revisione | 00 |
| Data di emissione | 09/12/2025 |
| Redatto da | Comitato Guida per la Parità di Genere |
| Verificato da | Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere |
| Approvato da | Legale Rappresentante / Amministratore Unico |

Indice

1. Premessa
2. Scopo e campo di applicazione
3. Riferimenti normativi e documentali
4. Termini, definizioni e acronimi
5. Impegno e visione della Direzione
6. Principi guida
7. Aree di intervento ai sensi della UNI/PdR 125:2022
 - 7.1 Cultura e strategia
 - 7.2 Governance
 - 7.3 Processi delle Risorse Umane
 - 7.4 Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
 - 7.5 Equità remunerativa per genere
 - 7.6 Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
8. Governance del Sistema di Gestione per la Parità di Genere
9. Obiettivi strategici e indicatori (KPI)
10. Prevenzione e contrasto di molestie, discriminazioni e violenza di genere
11. Comunicazione, formazione e sensibilizzazione
12. Monitoraggio, audit interno e miglioramento continuo
13. Riesame della Politica
14. Pubblicazione, diffusione e accessibilità
15. Approvazione

1. Premessa

Formamente S.r.l. è un istituto di formazione professionale con sede legale in Aversa (CE), Via Paolo Riviero n. 36, riconosciuto da E-distribuzione S.p.A. per la progettazione e l'erogazione di corsi professionali relativi a impianti elettrici di trasmissione e distribuzione in media e bassa tensione (profili ENEL), certificato da Quaser Certificazioni, sede A.N.CO.R.S. di Aversa, e operante sull'intero territorio nazionale anche attraverso le sedi operative.

La Società opera in un comparto — quello tecnico-energetico e dell'impiantistica elettrica — storicamente caratterizzato da un significativo sbilanciamento di genere, con una presenza femminile contenuta sia tra i discenti sia tra le figure professionali e docenti coinvolte. In tale contesto, Formamente S.r.l. riconosce alla parità di genere una doppia rilevanza strategica:

- **dimensione interna:** garantire pari opportunità, pari trattamento, pari accesso allo sviluppo professionale e pari riconoscimento economico a tutto il personale dipendente, ai collaboratori, ai docenti e ai consulenti, indipendentemente dal genere, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dall'età, dall'origine etnica, dalle convinzioni personali, dalla disabilità o da qualunque altra condizione personale o sociale;
- **dimensione esterna e di impatto sociale:** esercitare, in qualità di ente formativo, un ruolo attivo nel ridurre il gender gap nelle professioni STEM e tecniche, promuovendo l'accesso, la permanenza e la valorizzazione delle donne nei percorsi formativi connessi al settore elettrico, energetico, della sicurezza sul lavoro e linguistico erogati dalla Società.

Con l'adozione della presente Politica, Formamente S.r.l. dichiara formalmente la propria volontà di implementare, mantenere e migliorare in modo continuo un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme ai requisiti della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, integrandolo con i propri processi organizzativi, formativi e gestionali.

2. Scopo e campo di applicazione

La presente Politica definisce i principi, gli impegni, le responsabilità e gli indirizzi strategici che Formamente S.r.l. assume in materia di parità di genere, inclusione e valorizzazione delle differenze, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022 e con il quadro normativo nazionale ed europeo applicabile.

Essa si applica a:

- tutte le persone che operano per conto di Formamente S.r.l., a qualunque titolo: dipendenti a tempo indeterminato e determinato, apprendisti, tirocinanti, stagisti, collaboratori a progetto e a partita IVA, docenti interni ed esterni, consulenti e fornitori che intervengono nei processi della Società;
- tutte le sedi operative della Società sul territorio nazionale nonché ai luoghi di erogazione della formazione presso committenti e imprese clienti;
- tutti i processi aziendali: governance, pianificazione strategica, selezione e assunzione, formazione interna, progettazione ed erogazione dell'offerta formativa, valutazione delle

prestazioni, sistema premiale e retributivo, sviluppo di carriera, comunicazione interna ed esterna, marketing e rapporti con i discenti e i committenti;

- tutti gli stakeholder con cui la Società si relaziona: discenti, imprese clienti dell'indotto E-distribuzione, partner istituzionali, fornitori, enti certificatori e collettività di riferimento.

3. Riferimenti normativi e documentali

La presente Politica è redatta in coerenza con il seguente quadro di riferimento:

- **UNI/PdR 125:2022** – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni;
- **Costituzione della Repubblica Italiana** – articoli 3, 37 e 51;
- **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, come modificato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162;
- **D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216** – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81** – Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla valutazione dei rischi differenziata per genere (art. 28);
- **D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151** – Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- **D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105** – Conciliazione vita-lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza;
- **Legge 22 maggio 2017, n. 81** – Lavoro agile;
- **Convenzione OIL n. 190/2019** – Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
- **PNRR – Missione 5 “Inclusione e Coesione”** e Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026;
- **CCNL applicato** dalla Società al proprio personale e contrattazione di secondo livello eventualmente vigente.

4. Termini, definizioni e acronimi

Ai fini della presente Politica si adottano le definizioni della UNI/PdR 125:2022 e, in particolare:

- **Parità di genere:** condizione che assicura a tutte le persone, indipendentemente dal genere, pari diritti, opportunità, riconoscimento e libertà nei contesti sociale, lavorativo, economico e professionale.
- **Inclusione:** processo organizzativo e culturale volto a riconoscere, valorizzare e integrare le differenze, garantendo a ciascuna persona pari accesso, voce e contributo.

- **Discriminazione diretta e indiretta:** ogni distinzione, esclusione o preferenza basata sul genere, sull'identità di genere, sull'orientamento sessuale o sullo stato familiare che abbia l'effetto di compromettere il pari riconoscimento e l'esercizio dei diritti.
- **Molestia e molestia sessuale:** ogni comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, secondo quanto disposto dall'art. 26 D.Lgs. 198/2006.
- **KPI:** Key Performance Indicator – indicatore chiave di prestazione, di natura qualitativa o quantitativa, utilizzato per misurare il grado di conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022.
- **Comitato Guida:** organismo collegiale interno con responsabilità di indirizzo, presidio e monitoraggio del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.
- **Rappresentante della Direzione (RD-PdG):** figura nominata dalla Direzione con responsabilità specifiche sulla gestione operativa del Sistema.

5. Impegno e visione della Direzione

La Direzione di Formamente S.r.l. — nella persona del Legale Rappresentante — assume in prima persona la leadership del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e si impegna formalmente a:

- integrare i principi della parità di genere e dell'inclusione nella visione, nella missione, nei valori e nella strategia aziendale, nonché nei processi di governance e di gestione operativa;
- destinare risorse umane, organizzative ed economiche adeguate al raggiungimento degli obiettivi della presente Politica e alla manutenzione del Sistema;
- garantire che la cultura della parità di genere permei l'intera offerta formativa di Formamente, con particolare attenzione ai percorsi tecnici (profili ENEL) tradizionalmente a bassa partecipazione femminile;
- assicurare il rispetto del principio di non discriminazione in tutte le fasi del rapporto di lavoro e di collaborazione, dalla selezione alla cessazione del rapporto;
- nominare il Rappresentante della Direzione per la Parità di Genere (RD-PdG) e istituire il Comitato Guida, dotandoli di adeguata autorità e indipendenza operativa;
- promuovere un dialogo aperto e continuo con le rappresentanze sindacali, con i lavoratori e con tutti gli stakeholder rilevanti sui temi della parità e dell'inclusione;
- perseguire il miglioramento continuo dei propri KPI e degli obiettivi misurabili definiti annualmente in coerenza con la UNI/PdR 125:2022;
- sostenere il principio della tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia, mobbing e violenza di genere.

6. Principi guida

L'azione di Formamente S.r.l. in materia di parità di genere si fonda sui seguenti principi, che orientano ogni decisione, processo e comportamento organizzativo:

- **Pari dignità e pari opportunità:** ogni persona ha diritto al medesimo riconoscimento, alle medesime opportunità di accesso, sviluppo e valorizzazione, senza alcuna distinzione.
- **Non discriminazione:** nessuna decisione organizzativa, retributiva, formativa o di carriera può essere influenzata da fattori di genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità o stato familiare.
- **Trasparenza e oggettività:** tutti i processi che incidono sulle persone (selezione, valutazione, retribuzione, promozione, formazione) si basano su criteri espliciti, documentati, oggettivi, verificabili e comunicati in anticipo.
- **Inclusione attiva:** la Società promuove azioni positive, di natura preventiva e proattiva, finalizzate a rimuovere gli ostacoli — anche culturali, anche inconsci — che limitano la piena partecipazione delle donne, in particolare nei ruoli tecnici, di responsabilità e di docenza specialistica.
- **Linguaggio inclusivo:** la comunicazione interna, esterna, didattica e di marketing utilizza un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, evitando stereotipi, immagini standardizzate e formulazioni che possano veicolare bias.
- **Conciliazione vita-lavoro:** la Società riconosce il valore della conciliazione tra vita professionale, personale e familiare come elemento di benessere, produttività e attrattività.
- **Responsabilità sociale:** in quanto ente formativo, Formamente assume la responsabilità di contribuire al cambiamento culturale del settore tecnico-energetico in cui opera, promuovendo l'accesso femminile ai propri percorsi formativi.
- **Riservatezza e tutela:** le persone che segnalano episodi di discriminazione, molestia o disparità sono tutelate da garanzie di riservatezza e dal divieto di ritorsioni.

7. Aree di intervento ai sensi della UNI/PdR 125:2022

In conformità con la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, Formamente S.r.l. struttura il proprio impegno secondo le sei aree di intervento previste, ciascuna presidiata da specifici indicatori (KPI) qualitativi e quantitativi monitorati con frequenza almeno annuale.

7.1 Cultura e strategia

Formamente S.r.l. integra i principi della parità di genere nella propria visione strategica e nei propri valori, riconoscendoli come leva di sviluppo organizzativo e di posizionamento distintivo nel mercato della formazione tecnica. La Società si impegna a:

- inserire i principi della parità di genere nel Codice Etico aziendale e nei documenti di indirizzo strategico;
- definire e comunicare con cadenza annuale obiettivi misurabili in materia di parità, dandone evidenza nei documenti di rendicontazione interna e nella comunicazione istituzionale (sito formamente.it, comunicazioni ai discenti, materiale informativo);
- sviluppare iniziative culturali — anche in partnership con scuole, enti pubblici e imprese clienti dell'indotto E-distribuzione — finalizzate a promuovere le STEM e le professioni tecniche tra le ragazze, in coerenza con i progetti "Energie per la Scuola" ed "Energie Scuola Lavoro";
- rendere il linguaggio inclusivo un elemento strutturale della comunicazione aziendale, dei materiali didattici, dei bandi di selezione e degli avvisi rivolti al pubblico.

7.2 Governance

La Società adotta un assetto di governance del Sistema di Gestione per la Parità di Genere che assicura presidio, indipendenza decisionale e capacità di verifica. In particolare, Formamente S.r.l. si impegna a:

- istituire un Comitato Guida per la Parità di Genere composto da figure rappresentative della Direzione, delle funzioni HR, dei processi formativi e — ove possibile — delle rappresentanze del personale, garantendone una composizione equilibrata sotto il profilo di genere;
- nominare il Rappresentante della Direzione per la Parità di Genere (RD-PdG), con responsabilità di coordinamento operativo, raccolta dati, redazione della reportistica e interfaccia con l'ente di certificazione;
- definire ruoli, responsabilità e autorità di ciascuna figura del Sistema in un documento organizzativo dedicato (mansionario / organigramma della parità);
- destinare al Sistema le risorse economiche e di tempo necessarie, anche attraverso la previsione di una specifica voce di budget annuale;
- assicurare la partecipazione del Comitato Guida ai momenti di pianificazione strategica e di riesame della Direzione.

7.3 Processi delle Risorse Umane

Formamente S.r.l. governa i processi di gestione delle risorse umane secondo criteri di trasparenza, oggettività e neutralità di genere, dalla fase di reclutamento fino alla cessazione del rapporto. La Società si impegna a:

- **Selezione e reclutamento:** redigere annunci di lavoro in linguaggio neutro e inclusivo (con il riferimento esplicito a entrambi i generi grammaticali o formulazioni neutre, ad es. “persona con esperienza nel ruolo di...”); strutturare i processi di selezione su criteri di competenza misurabili; ove possibile, prevedere shortlist con presenza di entrambi i generi e composizione mista delle commissioni di selezione.
- **Onboarding:** inserire nei percorsi di onboarding del personale, dei collaboratori, dei docenti e dei consulenti un modulo specifico sui principi della parità di genere, sul Codice Etico e sulle modalità di segnalazione.
- **Valutazione delle prestazioni:** adottare sistemi di valutazione basati su obiettivi e competenze, con criteri formalizzati e applicati in modo omogeneo, prevedendo verifiche periodiche dell’assenza di bias di genere negli esiti.
- **Sviluppo e formazione:** garantire pari accesso a piani di formazione, riqualificazione e aggiornamento — in particolare alle qualifiche tecniche specialistiche su impianti elettrici e profili ENEL — anche durante o al rientro da periodi di congedo parentale o di assenza prolungata.
- **Cessazione del rapporto:** monitorare i tassi di turnover disaggregati per genere e le motivazioni di cessazione, prevedendo, ove organizzativamente possibile, exit interview strutturate.

7.4 Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda

In considerazione del settore di operatività della Società — fortemente connotato in senso maschile sia tra i discenti sia tra le figure tecniche di docenza — Formamente S.r.l. attribuisce a questa area una rilevanza strategica e si impegna a:

- monitorare la composizione di genere a tutti i livelli aziendali (Direzione, funzioni HR/amministrative, area commerciale, area progettazione formativa, corpo docente interno ed esterno, personale tecnico) e definire obiettivi annuali di riequilibrio progressivo;
- favorire l’accesso delle donne a ruoli di docenza tecnica, di coordinamento didattico e di responsabilità nei percorsi dedicati ai profili ENEL, anche attraverso l’individuazione e la valorizzazione di figure femminili tra le imprese clienti dell’indotto E-distribuzione;
- promuovere l’iscrizione di donne ai propri corsi tecnici (profili ENEL, sicurezza sul lavoro) attraverso campagne dedicate, eventuali agevolazioni di iscrizione e azioni di orientamento mirate nelle scuole secondarie partner del progetto “Energie per la Scuola”;
- definire percorsi di mentoring e tutoraggio per le risorse femminili interne e per le discenti dei percorsi tecnici;

- monitorare la rappresentanza di genere nei comitati tecnici e scientifici, nelle commissioni d'esame e nelle delegazioni che rappresentano la Società presso committenti ed enti.

7.5 Equità remunerativa per genere

Formamente S.r.l. si impegna ad assicurare la piena equità retributiva tra donne e uomini, a parità di ruolo, competenze, anzianità e prestazione. A tal fine, la Società:

- applica integralmente le previsioni del CCNL di riferimento e della contrattazione integrativa eventualmente vigente, garantendo trasparenza nelle politiche retributive;
- analizza annualmente il pay gap di genere, sia a livello complessivo sia in modo disaggregato per inquadramento, area funzionale e tipologia contrattuale, individuando le eventuali cause e definendo specifici piani di rientro;
- monitora l'equità nell'erogazione di componenti variabili della retribuzione (premi, incentivi, bonus, MBO) e di benefit aziendali;
- verifica con periodicità almeno annuale che i compensi riconosciuti ai docenti e ai collaboratori a partita IVA, per la medesima attività formativa, non presentino disparità ingiustificate riconducibili al genere;
- predispone — qualora la Società raggiunga le soglie dimensionali previste — il Rapporto biennale sulla situazione del personale ex art. 46 D.Lgs. 198/2006, condividendone gli esiti con il Comitato Guida.

7.6 Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Formamente S.r.l. riconosce nella conciliazione vita-lavoro un elemento essenziale di benessere organizzativo e di attrattività, e si impegna a:

- favorire il pieno e tempestivo godimento dei congedi di maternità, paternità, parentali e dei permessi previsti dalla normativa vigente, comunicando in modo trasparente e proattivo i relativi diritti;
- garantire alle persone in rientro da congedo parentale un percorso strutturato di re-onboarding, comprensivo di aggiornamento sui processi, sulle competenze tecniche e sull'offerta formativa nel frattempo evolutasi;
- promuovere, in funzione della natura dell'attività e della compatibilità organizzativa, modalità di lavoro flessibili (orario flessibile, smart working / lavoro agile, part-time reversibile);
- valutare la fattibilità di iniziative di welfare aziendale a sostegno della genitorialità e della cura familiare, anche attraverso convenzioni e piani di welfare;
- tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza, in allattamento e nel periodo post-partum, integrando il DVR con la valutazione dei rischi differenziata per genere ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. 81/2008.

8. Governance del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di Formamente S.r.l. si articola nei seguenti ruoli e responsabilità.

8.1 Direzione (Legale Rappresentante)

Approva la presente Politica, ne assicura la diffusione, ne riesamina periodicamente l'efficacia, alloca le risorse e nomina formalmente il Rappresentante della Direzione e i membri del Comitato Guida.

8.2 Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RD-PdG)

Coordina operativamente il Sistema, raccoglie e analizza i dati necessari al calcolo dei KPI, predispone la reportistica per il Comitato Guida e per la Direzione, è interfaccia per gli organismi di certificazione e gestisce i rapporti con le segnalazioni eventualmente pervenute.

8.3 Comitato Guida per la Parità di Genere

Organismo collegiale composto in modo equilibrato sotto il profilo di genere, con il compito di:

- monitorare l'andamento dei KPI e l'avanzamento degli obiettivi annuali;
- proporre alla Direzione le azioni correttive, preventive e di miglioramento;
- validare i piani di azione, le campagne di sensibilizzazione e le iniziative formative;
- esaminare le segnalazioni di discriminazione, molestia o disparità nel rispetto della riservatezza dei segnalanti.

8.4 Funzione HR / Amministrazione del personale

Garantisce l'applicazione operativa dei processi (selezione, retribuzione, formazione, valutazione) in coerenza con la Politica e fornisce al RD-PdG i dati di base per il calcolo dei KPI.

8.5 Responsabili di funzione e Coordinatori didattici

Assicurano l'adesione ai principi della Politica nei processi di propria competenza e collaborano con il RD-PdG per la rilevazione di dati e situazioni rilevanti.

8.6 Tutte le persone che operano per conto della Società

Rispettano la presente Politica, contribuiscono attivamente alla sua attuazione e si astengono da comportamenti discriminatori, molesti o lesivi della dignità altrui.

9. Obiettivi strategici e indicatori (KPI)

Formamente S.r.l. definisce annualmente, in sede di pianificazione, gli obiettivi specifici e misurabili per ciascuna area di intervento, secondo la logica SMART (Specifici, Misurabili, Accessibili, Rilevanti, Tempificati), e ne monitora l'avanzamento attraverso un cruscotto di KPI coerente con la UNI/PdR 125:2022.

I valori target dei KPI sono definiti dalla Direzione, su proposta del Comitato Guida, all'atto della prima implementazione del Sistema e successivamente riesaminati con cadenza almeno annuale.

10. Prevenzione e contrasto di molestie, discriminazioni e violenza di genere

Formamente S.r.l. adotta un principio di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, molestia, molestia sessuale, mobbing, comportamento ritorsivo e violenza di genere, in qualunque contesto si manifesti: in azienda, nelle sedi operative, presso le imprese clienti, nei luoghi di erogazione della formazione, nelle comunicazioni digitali e nelle trasferte.

A tal fine la Società:

- formalizza una procedura dedicata alla gestione delle segnalazioni — anche in forma riservata o anonima — relative a comportamenti discriminatori, molesti o vessatori, garantendone l'istruttoria in tempi certi e nel pieno rispetto del principio del contraddittorio;
- individua un canale di ricezione delle segnalazioni protetto e accessibile a tutto il personale e ai collaboratori, in coerenza con la disciplina sul whistleblowing (D.Lgs. 24/2023);
- tutela il segnalante in buona fede da qualsiasi ritorsione, diretta o indiretta;
- prevede specifici interventi formativi e di sensibilizzazione su molestie, bias inconsci e linguaggio inclusivo per tutte le figure aziendali, con particolare attenzione a chi riveste ruoli di responsabilità e a chi svolge attività di docenza.

11. Comunicazione, formazione e sensibilizzazione

La diffusione della cultura della parità è perseguita attraverso un piano strutturato di comunicazione e formazione, articolato su due livelli:

11.1 Livello interno

- pubblicazione della presente Politica nelle aree comuni, nei locali aziendali e nell'area riservata del sito formamente.it;
- inserimento della parità di genere nei moduli di onboarding del personale, dei collaboratori e dei docenti;
- erogazione di formazione periodica su parità di genere, linguaggio inclusivo, bias inconsci e gestione delle differenze, con frequenza almeno annuale;
- formazione mirata e approfondita ai membri del Comitato Guida e al RD-PdG sulla UNI/PdR 125:2022 e sulle metodologie di misurazione dei KPI.

11.2 Livello esterno e impatto sull'offerta formativa

- integrazione di moduli o accenni alla parità di genere e alla sicurezza differenziata per genere nei corsi erogati, in particolare nei percorsi sulla salute e sicurezza sul lavoro;

- campagne di comunicazione mirate a incentivare l'iscrizione di donne ai percorsi tecnici (profili ENEL), in coerenza con i progetti "Energie per la Scuola" ed "Energie Scuola Lavoro";
- utilizzo di un linguaggio e di un immaginario inclusivi e non stereotipati in tutti i materiali di marketing, sul sito web, sui social media e nei materiali didattici;
- dialogo con imprese clienti, partner istituzionali ed enti certificatori sulla promozione della parità di genere nelle filiere tecniche.

12. Monitoraggio, audit interno e miglioramento continuo

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere è soggetto a monitoraggio sistematico e a verifica periodica della propria efficacia. La Società si impegna a:

- rilevare e calcolare con cadenza almeno annuale tutti i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022 applicabili alla propria dimensione e tipologia organizzativa;
- pianificare ed eseguire audit interni almeno annuali sul Sistema, con audit team adeguatamente formati e indipendenti rispetto all'area sottoposta a verifica;
- registrare le evidenze, le eventuali non conformità, le azioni correttive e le opportunità di miglioramento in un piano operativo annuale;
- sottoporsi a verifica esterna da parte di un organismo di certificazione accreditato ai sensi della UNI/PdR 125:2022, finalizzata al rilascio e al mantenimento della certificazione.

13. Riesame della Politica

La presente Politica è oggetto di riesame da parte della Direzione, con il supporto del Comitato Guida e del RD-PdG, con cadenza almeno annuale e ogni volta che intervengano:

- modifiche significative del contesto interno (assetto organizzativo, dimensioni, mission) o esterno (quadro normativo, mercato di riferimento);
- esiti di audit interni o esterni che evidenzino aree di miglioramento;
- segnalazioni rilevanti o eventi critici in materia di parità di genere;
- evoluzioni della UNI/PdR 125:2022 o della disciplina normativa applicabile.

In sede di riesame sono valutati l'adeguatezza, l'efficacia e la coerenza della Politica con la strategia aziendale e con gli obiettivi raggiunti, e ne vengono eventualmente aggiornati contenuti, indicatori e target.

14. Pubblicazione, diffusione e accessibilità

La presente Politica è:

- pubblicata sul sito istituzionale www.formamente.it in una posizione accessibile a tutti gli stakeholder;
- affissa nelle bacheche aziendali presso la sede legale di Aversa e presso tutte le sedi operative;

- consegnata in forma documentale o digitale a tutto il personale e ai collaboratori in occasione dell'assunzione, dell'avvio della collaborazione o dell'aggiornamento della Politica stessa;
- resa disponibile, su richiesta, a clienti, fornitori, enti committenti, enti certificatori e ogni altro stakeholder interessato.

La Direzione si impegna a garantire forme di accessibilità adeguate alle persone con disabilità sensoriali, fornendo, su richiesta, versioni alternative del documento.

15. Approvazione

La presente Politica per la Parità di Genere è approvata dalla Direzione di Formamente S.r.l. ed entra in vigore dalla data della sua emissione. Essa annulla e sostituisce ogni precedente dichiarazione o documento aziendale con essa incompatibile.

Aversa, lì 09/12/2025

Formamente S.r.l.

P.IVA 09760211210 – REA CE 348587

Sede legale: Via Paolo Riversono, 36 - 81031 Aversa (CE)

Sede operativa: Via Ettore Majorana snc - 81025 Marcianise (CE)