POLITICA PARITA' DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Emesso	Verificato	Approvato
Data:16/02/2026	Data:16/02/2026	Data: 16/02/2026
RGQ	RGQ	DIR

Stato delle revisioni:

REV.	Data	Note di variazione rif. paragrafo
00	16/02/2026	Prima emissione

Sommario

Premessa 4
1 Scopo e Campo di Applicazione 5
2 Riferimenti normativi 6
2.1 Norme e Prassi di Riferimento (Sistemi di Gestione) 6
2.2 Disposizioni Legislative Nazionali 6
2.3 Normativa Tecnica e di Settore (Maritime) 6
2.4 Documentazione interna IMAT 7
3 Terminologia e definizioni 8
4 Obiettivi Strategici 10
4.1 Area Cultura e Strategia (5.2) 10
4.2 Area Governance (5.3) 10
4.3 Area Processi HR (5.4) 10
4.4 Area Opportunità di Crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5) 11
4.5 Area Equità Remunerativi per Genere (5.6) 12
4.6 Area Tutela Genitorialità e Conciliazione vita lavoro (5.7) 12
4.7 Prevenzioni abusi e molestie (6.3.2.6) 13
5 Modalità operative e monitoraggio della Politica PdR 125 14
5.1 Pianificazione strategica 14
5.2 Monitoraggio degli indicatori (KPI) 14
5.3 Gestione delle segnalazioni e Whistleblowing 14
5.4 Audit interni e Riesame 14
5.5 Comunicazione ed estensione ai Discenti 15
6 Ruoli, Responsabilità e Autorità 16
6.1 Alta Direzione (AU) 16
6.2 Comitato Guida 16
6.3 Ufficio Risorse Umane (HR Manager) 16
6.4 Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere 17
6.5 Organismo di Vigilanza (OdV) 17
6.5 Responsabile Tecnico e Corpo Docenti 17

6.6 Personale (Dipendenti e Collaboratori)..... 17

Premessa

La IMAT – Italian Marittime Academy Technologies, leader internazionale nella formazione e nell'addestramento del personale marittimo, ha come obiettivo strategico di consolidare la propria posizione come leader globale nella formazione e nell'addestramento marittimo, attraverso la creazione di un *Sistema di Gestione Integrato* unico nel suo genere: un ambiente dove tutto è connesso.

La Vision è chiara: unificare il processo di formazione professionale con le dinamiche reali dello shipping globale, trasformando l'addestramento tecnologico nel motore della sicurezza e dell'efficienza in mare. Coerentemente con il motto **"Failure is not an option"**, l'Alta Direzione riconosce che il raggiungimento dell'eccellenza operativa è indissolubilmente legato a un impegno formale verso la qualità dei processi, la tutela dell'ambiente, la salute dei lavoratori e l'integrità etica.

In questo scenario, la **Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)** si inserisce come pilastro fondamentale della nostra Responsabilità Sociale e della nostra efficacia didattica: valorizzare il talento e garantire equità di trattamento e opportunità di crescita per tutti i dipendenti dai docenti tecnici al personale del College e della Ristorazione, con un focus verso i discenti, destinatari ultimi del modello formativo di IMAT.

La IMAT si impegna a garantire a ogni corsista un ambiente di addestramento inclusivo e sicuro, dove l'accesso alle tecnologie e lo sviluppo delle carriere siano determinati esclusivamente dal merito e dalle competenze tecniche. La promozione della parità di genere tra i professionisti del mare è considerata un fattore determinante per la formazione di una classe marittima consapevole, equa e preparata alle sfide dello shipping moderno.

Operando nel pieno rispetto dei diritti umani, l'organizzazione integra i presidi del proprio **Modello 231/01** e del **Codice Etico** per prevenire ogni forma di sfruttamento e discriminazione verso chiunque operi o soggiorni all'interno dell'Academy.
In conclusione, la presente Politica costituisce il quadro di riferimento affinché ogni componente dell'organizzazione e ogni discente contribuisca attivamente a una formazione marittima sicura, etica e tecnologicamente avanzata, in cui il valore della persona rappresenti il primo garante della sicurezza in mare.

1 Scopo e Campo di Applicazione

Il presente documento definisce la **Politica** della **Parità di Genere** della IMAT – Italian Maritime Academy Technologies, stabilendo gli indirizzi generali, i principi e gli impegni assunti dall'Alta Direzione per garantire l'eccellenza, l'etica, l'inclusione e la sicurezza in ogni ambito aziendale.

1.1 Scopo

La presente Politica ha lo scopo di:

- Fornire il quadro di riferimento per la definizione e il riesame degli obiettivi strategici legati alla Parità di Genere (UNI/PdR 125), integrandoli in modo sinergico con i sistemi esistenti: Qualità e Formazione (ISO 9001 e 21001), Ambiente (ISO 14001), Salute e Sicurezza sul lavoro (ISO 45001), Sicurezza delle informazioni (ISO 27001), Anticorruzione (ISO 37001) e Responsabilità Sociale (SA8000).
- Formalizzare l'impegno dell'Alta Direzione nel promuovere una cultura aziendale che rifiuti ogni forma di discriminazione, valorizzando al diversità come driver di sicurezza e innovazione marittima.
- Assicurare la piena coerenza con i presidi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01), rafforzando la prevenzione di condotte illecite o discriminatorie attraverso un sistema sanzionatorio e di segnalazione (Whistleblowing) integrato.
- Comunicare a tutti gli stakeholder (Armatori, Autorità Marittime e partner tecnologici) la visione IMAT nel coniugare addestramento tecnico d'eccellenza e responsabilità sociale.

1.2 Campo di Applicazione

La Politica si applica a tutti trasversalmente a tutti i processi e ai siti operativi della IMAT, includendo:

- **Area Academy:** progettazione ed erogazione dei servizi di formazione ed addestramento per qualifiche di ogni livello e grado del personale marittimo e di terra, nonché gestione delle tecnologie di simulazione avanzata.
- **Area College Nautico:** servizi di logistica, pernottamento e supporto alla residenzialità dei corsisti.
- **Area Ristorazione:** servizi di mensa e personale di sala a supporto del personale e dei discenti;
- **Attività Corporate:** funzioni amministrative, tecniche e di supporto.

L'applicazione coinvolge tutto il personale dipendente, i collaboratori, corpo docente e, per quanto applicabile, i fornitori. Un'estensione specifica della Politica riguarda i discenti, ai quali IMAT garantisce parità di accesso alle risorse didattiche e la tutela della dignità personale durante l'intero periodo di permanenza e addestramento presso le proprie strutture.

SCOPO DI CERTIFICAZIONE

Progettazione ed erogazione di servizi di formazione ed addestramento per qualifiche di ogni livello e grado del personale marittimo e di terra con relativo servizio di College Nautico (servizio HO.RE.CA: albergo e ristorante)

2 Riferimenti normativi

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere della IMAT è sviluppato, attuato e mantenuto in conformità ai requisiti espressi dalle seguenti norme internazionali, prassi di riferimento e disposizioni legislative:

2.1 Norme e Prassi di Riferimento (Sistemi di Gestione)

- UNI/PdR 125:2022. Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici indicatori (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni;
- SA8000:2014. Standard internazionale sulla Responsabilità sociale.
- UNI EN ISO 9001:2015/UNI ISO 21001:2019. Sistemi di gestione per la qualità e per le organizzazioni di istruzione e formazione;
- UNI EN ISO 45001:2018. Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro;
- UNI ISO 37001:2016/UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022. Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione e per la sicurezza delle informazioni.
- UNI EN ISO 26000: Linee guida alla Responsabilità sociale
- UNI ISO 30415: Gestione delle Risorse Umane – Diversità e inclusione

2.2 Disposizioni Legislative Nazionali

Oltre alle norme volontarie sopra citate, la Politica Integrata recepisce e integra:

- Costituzione Italiana. Articoli 3 (Uguaglianza) e 37 (Tutela della donna lavoratrice).
- D.Lgs. 198/2006 (e s.m.i.). Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.
- Legge 162/2021. Modifiche al codice di cui al D.Lgs. 198/2006, in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- D.Lgs. 231/2001. Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (riferimento per il Modello di Organizzazione e Gestione IMAT).
- D.Lgs. 24/2023. Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (Whistleblowing).
- D.Lgs. 81/2008. Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (con particolare riferimento alla valutazione dei rischi in ottica di genere).

2.3 Normativa Tecnica e di Settore (Maritime)

- Convenzione STCW 78/95 (e successivi emendamenti). Standard minimi di addestramento, certificazione e tenuta della guardia per i marittimi.
- MLC 2006 (Maritime Labour Convention). Standard internazionali per le condizioni di vita e di lavoro dei marittimi.
- Circolari e Decreti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti/Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto: Relativi all'accreditamento e agli standard dei centri di formazione marittima.

2.4 Documentazione interna IMAT

- Codice Etico: Documento che definisce i valori e le regole di condotta dell'organizzazione.
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231): Aggiornato alle ultime disposizioni legislative e integrato con le procedure di parità di genere

3 Terminologia e definizioni

Ai fini della presente Politica e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, si adottano le seguenti definizioni:

Alta Direzione	Persona o gruppo di persone che dirige e controlla la IMAT al massimo livello, con la responsabilità di promuovere la Politica, fornire le risorse e approvare il Piano Strategico.
Bias di genere	Pregiudizio o stereotipo basato sul genere che può influenzare, anche inconsciamente, decisioni e valutazioni (es. nel reclutamento di istruttori tecnici o nella gestione dei percorsi di carriera). Il **bias di genere** (o *gender bias – deriva dall'antico francese biais e dal provenzale con il significato di obliquo o inclinato*) è una ***distorsione cognitiva*** che porta a valutare, decidere o agire sulla base di pregiudizi e stereotipi legati al genere, spesso in modo inconsapevole. Si manifesta quando si attribuiscono capacità, ruoli o comportamenti differenti a uomini e donne non per merito o fatti oggettivi, ma per aspettative sociali preconcette. Esistono diverse forme attraverso cui questi pregiudizi si palesano: • **Likeability bias**: Le donne che mostrano assertività o leadership vengono spesso percepite come "aggressive" o "poco simpatiche", mentre gli uomini con gli stessi tratti sono visti come competenti. • **Performance bias**: Tendenza a sopravvalutare le prestazioni maschili e a richiedere maggiori prove di competenza alle donne per gli stessi risultati. • **Maternal wall**: Il pregiudizio secondo cui una lavoratrice che diventa madre sia meno performante o ambiziosa rispetto a un collega maschio che diventa padre
Comitato Guida	Organo collegiale interno istituito da IMAT per presidiare l'attuazione della UNI/PdR 125, monitorare i KPI e garantire il miglioramento continuo del sistema.
Discente/Corsista	Il beneficiario finale dei servizi di addestramento marittimo. Nel contesto IMAT, il termine include anche il fruitore dei servizi del College e della Ristorazione, garantendo a tali soggetti la tutela della dignità e la parità di accesso alle risorse formative.
Ambito operativo e didattico	L'insieme integrato delle infrastrutture tecnologiche (simulatori di ultima generazione), delle strutture logistiche e residenziali (College) e delle competenze umane e professionali che compongono l'offerta di addestramento della IMAT.
Fascia dimensionale (fascia 3)	Classificazione definita dalla UNI/PdR 125 per le medie imprese (tra i 50 e i 249 dipendenti). Tale fascia determina il numero e la tipologia di indicatori (KPI) obbligatori per la certificazione
Gender Pay Gap (divario retributivo di genere)	Differenza percentuale tra la retribuzione media percepita dagli uomini e quella percepita dalle donne, a parità di inquadramento contrattuale e mansione svolta.
KPI (Indicatori chiave di prestazioni)	Parametri quantitativi e qualitativi utilizzati per misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Strategico.
MOG 231/01 – Modello di Organizzazione e Gestione	Sistema di controllo interno adottato da IMAT ai sensi del D.Lgs. 231/01 per prevenire la commissione di reati e illeciti amministrativi, integrato con le tutele della parità di genere.
Organismo di vigilanza (OdV)	Soggetto incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG 231,

	responsabile della gestione delle segnalazioni di condotte illecite o discriminatorie.
Segregazione occupazionale	Fenomeno per cui un genere è sovrarappresentato in determinati settori o ruoli (es. genere maschile tra gli istruttori tecnici o genere femminile nei servizi alberghieri). IMAT mira a mitigare tale fenomeno attraverso politiche di inclusione attiva.
Whistleblowing	Procedura di segnalazione interna che consente ai dipendenti o stakeholder di comunicare in modo riservato eventuali violazioni del Codice Etico o della Politica per la Parità di Genere, senza timore di ritorsioni.
Work-Life Balance (conciliazione vita-lavoro)	Insieme di misure volte a facilitare l'equilibrio tra le responsabilità lavorative e la vita privata, con particolare attenzione alla tutela della genitorialità e dei carichi di cura.

4 Obiettivi Strategici

L'organizzazione, in linea con la propria Mission e Vision, definisce i seguenti obiettivi strategici per il triennio 2026-2028, declinati secondo le aree tematiche della UNI/PdR 125:2022.

4.1 Area Cultura e Strategia (5.2)

PIANO STRATEGICO
Implementare e aggiornare un Piano Strategico triennale che definisca azioni, budget e responsabilità per lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo.

COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE
Promuovere l'uso di un linguaggio rispettoso delle diversità di genere verso i dipendenti e i discenti, garantendo la rappresentanza equa nei panel e negli eventi formativi dell'Academy.

4.2 Area Governance (5.3)

PRESIDIO ORGANIZZATIVO
Mantenere attivo il Comitato Guida per il monitoraggio dei temi di inclusione e garantire flussi informativi costanti verso l'Alta Direzione e l'OdV 231.

BUDGET DEDICATO
Gestire un budget annuale specificamente allocato per le attività a supporto della parità di genere.

4.3 Area Processi HR (5.4)

RECLUTAMENTO E SELEZIONE IMPARZIALE
L'organizzazione garantisce l'adozione di criteri di selezione oggettivi e trasparenti, basati esclusivamente sul possesso dei requisiti tecnico-professionali e delle certificazioni previste dalla Convenzione STCW. Le attività di ricerca e selezione del personale sono strutturate in modo da escludere ogni forma di pregiudizio, assicurando che le offerte di lavoro siano rivolte a entrambi i generi in modo paritario.

NEUTRALITA' NEI COLLOQUI
Durante le fasi di intervista e valutazione, è fatto esplicito divieto di porre domande inerenti alla sfera personale e privata dei candidati (es. stato civile, orientamento religioso, progetti di genitorialità o responsabilità di cura familiare). La valutazione si concentra unicamente sulle competenze operative, l'esperienza professionale e l'attitudine all'addestramento.

ON-BOARDING INCLUSIVO
Il processo di accoglienza e inserimento dei nuovi assunti (istruttori, staff amministrativo e personale del College) prevede la consegna e la formazione obbligatoria sui contenuti del Codice Etico, del MOG 231 e della presente Politica per la Parità di Genere. L'obiettivo è integrare immediatamente la risorsa nella cultura della tolleranza zero verso le

discriminazioni adottata da IMAT.

MONITORAGGIO DEI FLUSSI (TURNOVER)

L'ufficio Risorse Umane analizza con cadenza semestrale i dati relativi a nuove assunzioni e cessazioni del rapporto di lavoro, suddivisi per genere, per monitorare la capacità dell'organizzazione di attrarre e trattenere il talento femminile in tutte le aree funzionali.

4.4 Area Opportunità di Crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5)

ACCESSO AI RUOLI TECNICI E DI COORDINAMENTO

L'organizzazione si impegna a promuovere attivamente l'incremento della presenza femminile nei ruoli di istruzione tecnica (istruttrici STCW) e nelle posizioni di coordinamento operativo dell'Academy e del College. Tale obiettivo viene perseguito monitorando costantemente i benchmark di settore (*Maritime Industry*) e rimuovendo eventuali barriere organizzative che possano limitare l'accesso delle donne a mansioni storicamente a prevalenza maschile.

ACCESSO NEUTRALE AI PERCORSI DI CARRIERA

L'organizzazione si impegna a garantire che l'accesso ai ruoli di coordinamento, alle posizioni di responsabilità nell'Academy (es. Lead Instructor) e nel College sia basato esclusivamente su criteri meritocratici e sulle competenze tecniche acquisite. IMAT monitora costantemente che non vi siano barriere invisibili (glass ceiling) che ostacolino la progressione professionale del genere meno rappresentato.

VALORIZZAZIONE DEL TALENTO FEMMINILE NELL'ADDESTRAMENTO

Coerentemente con la propria Vision di leader globale, IMAT promuove attivamente l'inserimento di figure femminili nei ruoli di istruzione tecnica e specialistica (STCW), monitorando la percentuale di donne in organico rispetto al benchmark dell'industria marittima di riferimento.

PARI OPPORTUNITA' DI SVILUPPO E FORMAZIONE

Viene garantita una partecipazione equa e paritaria a tutti i programmi di aggiornamento professionale e ai corsi di leadership. L'organizzazione si assicura che la pianificazione della formazione tecnica non penalizzi i dipendenti con responsabilità di cura, prevedendo modalità organizzative flessibili.

SISTEMI DI MOBILITA' INTERNA E SUCCESSIONE

I processi di *succession planning*[1] per le posizioni manageriali e di staff apicale sono strutturati per includere proattivamente candidature del sesso meno rappresentato, garantendo una rappresentanza diversificata nella prima linea di riporto alla Direzione Generale.

MENTORING E ROLE MODELING

IMAT incentiva la condivisione di esperienze di successo da parte di istruttrici e professioniste dell'Academy, affinché

[1] Pianificazione della Successione, strategia con cui l'azienda identifica futuri leader per assicurare la continuità operativa quando una figura chiave lascia il proprio ruolo

fungano da modelli positivi sia per il personale interno che per i discenti, contribuendo a scardinare la segregazione occupazionale tipica del settore marittimo.

4.5 Area Equità Remunerativi per Genere (5.6)

ANALISI E MONITORAGGIO DEL GENDER PAY GAP

L'organizzazione si impegna a eseguire una rilevazione annuale sistematica dei dati retributivi dell'intero organico. Tale analisi è volta a misurare il divario retributivo tra donne e uomini, calcolato sulla media delle retribuzioni lorde annue (RAL) comprensive di premi e indennità, suddivise per livello di inquadramento contrattuale (CCNL) e mansione.

CONTENIMENTO DEL DELTA RETRIBUTIVO

L'obiettivo strategico della IMAT è il mantenimento di un differenziale retributivo (delta) inferiore al 10% per ogni categoria omogenea di inquadramento. Qualora l'analisi rilevi scostamenti superiori a tale soglia non giustificati da criteri oggettivi (es. anzianità di servizio, indennità tecniche specifiche STCW o turnazioni notturne/straordinarie), il Comitato Guida definirà specifiche azioni correttive all'interno del Piano Strategico.

TRASPARENZA E NEUTRALITA' PREMIALE

L'organizzazione garantisce che l'assegnazione di premi di risultato, indennità di funzione o altri benefici economici avvenga secondo criteri di valutazione delle performance neutri rispetto al genere. La IMAT assicura che i periodi di congedo per maternità/paternità non costituiscano un elemento penalizzante per l'accesso ai sistemi di incentivazione economica.

4.6 Area Tutela Genitorialità e Conciliazione vita lavoro (5.7)

PROGRAMMI DI SUPPORTO AL RIENTRO (Back-to-work)

L'organizzazione implementa procedure specifiche per agevolare il reinserimento lavorativo del personale al termine dei congedi di maternità o paternità. Tali misure includono colloqui di aggiornamento sulle evoluzioni tecniche o procedurali intercorse e, ove necessario, percorsi di *re-skilling* per il personale docente e tecnico, al fine di garantire la piena continuità della carriera professionale e prevenire ogni forma di marginalizzazione.

PROMOZIONE DELLA GENITORIALITA' CONDIVISA.

La IMAT promuove attivamente una cultura aziendale volta a incentivare la fruizione dei congedi di paternità e dei permessi per carichi di cura da parte dei dipendenti di genere maschile. L'organizzazione si impegna a rimuovere eventuali barriere culturali o organizzative che possano limitare l'esercizio di tali diritti, favorendo una ripartizione equa delle responsabilità familiari.

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA E WORK-LIFE BALANCE.

Al fine di sostenere la conciliazione tra vita privata e attività lavorativa, l'organizzazione adotta soluzioni di flessibilità oraria e, ove compatibile con le mansioni svolte (personale amministrativo e di supporto), l'istituto del lavoro agile (*smart working*). Per il personale impegnato in attività turnistiche presso il College e la Ristorazione, la IMAT si impegna

a valutare schemi di turnazione agevolati o scambi di turno concordati per rispondere a documentate necessità familiari o di cura.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA IN OTTICA DI PARITA' DI GENERE

In conformità con la norma ISO 45001 e il D.Lgs. 81/08, l'organizzazione assicura che la valutazione dei rischi tenga conto delle specifiche esigenze legate allo stato di gravidanza e al periodo di allattamento, garantendo ambienti di lavoro sicuri e l'eventuale interdizione temporanea da mansioni a rischio (es. addestramento pratico antincendio o attività con carichi pesanti).

4.7 Prevenzioni abusi e molestie (6.3.2.6)

POLITICA DI TOLLERANZA ZERO

In coerenza con i valori espressi nel Codice Etico (Art. 17) e con il motto aziendale *"Failure is not an option"*, la IMAT adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia sessuale, mobbing, violenza o abuso, sia esso fisico, verbale o digitale (cyber-molestie). Tale impegno è volto a garantire un ambiente di lavoro e di addestramento sicuro e dignitoso per tutti i dipendenti, i collaboratori e i discenti.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (Whistleblowing)

L'organizzazione mette a disposizione di tutte le parti interessate il portale di Whistleblowing aziendale, già attivo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e del D.Lgs. 24/2023. Il sistema garantisce la protezione dell'identità del segnalante e l'assoluta riservatezza sui fatti esposti, prevenendo ogni forma di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi denuncia condotte illecite.

PROTOCOLLO DI INTERVENTO E SANZIONI

Le segnalazioni ricevute vengono analizzate dall'Organismo di Vigilanza (OdV) in coordinamento con il Comitato Guida. Qualora gli accertamenti confermino la violazione dei principi di rispetto della persona, la IMAT applica con rigore il sistema sanzionatorio previsto dal MOG 231, che può arrivare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro o all'allontanamento del discente/fornitore dalle strutture del Polo Formativo.

DIFFUSIONE DELLA CULTURA DEL RISPETTO

L'organizzazione si impegna a sensibilizzare i dipendenti e l'intera popolazione studentesca (discenti) attraverso campagne informative e sessioni di formazione specifiche, affinché ogni membro dell'Academy sia in grado di riconoscere, prevenire e segnalare tempestivamente comportamenti inappropriati o lesivi della dignità di genere.

5 Modalità operative e monitoraggio della Politica PdR 125

L'organizzazione definisce le metodologie di attuazione e controllo necessarie a garantire che gli impegni assunti nella presente Politica PdR 125 siano tradotti in risultati misurabili.

5.1 Pianificazione strategica

L'Alta Direzione, con il supporto del Comitato Guida, definisce annualmente un **Piano Strategico** che individua le azioni prioritarie, i tempi di attuazione, le risorse economiche allocate e i responsabili per ogni obiettivo di parità. Tale documento rappresenta lo strumento operativo principale per il raggiungimento dei KPI previsti dalla UNI/PdR 125.

5.2 Monitoraggio degli indicatori (KPI)

Il Comitato Guida effettua un monitoraggio periodico (con cadenza almeno semestrale) sull'andamento degli indicatori di performance, con particolare riferimento ai dati estratti dall'ufficio HR relativi a:

- Composizione dell'organico: Distribuzione di genere tra i dipendenti per area (Academy, College, Ristorazione);
- Processi di selezione: Percentuale di candidature femminili per posizioni tecniche (istruttori STCW);
- Gender Pay Gap: Analisi degli scostamenti retributivi per livelli di inquadramento omogenei;
- Work-Life Balance: Numero di richieste accolte per flessibilità oraria o smart working.

5.3 Gestione delle segnalazioni e Whistleblowing

In piena integrazione con il Modello 231 e il D.Lgs. 24/2023[2], la IMAT mette a disposizione dei dipendenti e dei discenti canali protetti per la segnalazione di comportamenti discriminatori, molestie o violazioni della presente Politica.

- Le segnalazioni sono gestite dall'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, che ne garantisce l'istruttoria nel rispetto dell'anonimato.
- Il Comitato Guida riceve dall'OdV un'informativa aggregata sulle segnalazioni inerenti alla parità di genere, utile per l'aggiornamento della valutazione dei rischi.

5.4 Audit interni e Riesame

L'organizzazione pianifica audit interni periodici per verificare la corretta applicazione delle procedure di parità di genere. I risultati degli audit, unitamente ai dati del monitoraggio KPI, costituiscono input fondamentale per il **Riesame**

[2] D.Lgs. 24/2023 è la normativa italiana che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di Whistleblowing.

della Direzione, durante il quale l'Alta Direzione valuta l'efficacia del sistema e definisce eventuali azioni correttive o nuovi obiettivi per l'anno successivo.

5.5 Comunicazione ed estensione ai Discenti

La IMAT monitora l'efficacia della comunicazione verso le parti interessate attraverso:

- Verifica della pubblicazione della Politica sui canali istituzionali;
- Analisi dei feedback o dei reclami provenienti dai **discenti** relativi al clima di inclusione e rispetto all'interno del Polo Formativo e del College;
- Coinvolgimento dei fornitori critici attraverso la sottoscrizione di impegni legati alla responsabilità sociale.

6 Ruoli, Responsabilità e Autorità

Per garantire l'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, la **IMAT** ha definito la seguente struttura di governance, coerente con il proprio **Modello 231** e l'organigramma aziendale.

6.1 Alta Direzione (AU)

L'Alta Direzione ha la responsabilità primaria del Sistema e si impegna a:

- Sottoscrivere e diffondere la **Politica per la Parità di Genere** a tutti i dipendenti e ai discenti.
- Nominare formalmente i membri del **Comitato Guida**.
- Mettere a disposizione le risorse umane, tecnologiche ed economiche (budget) necessarie per l'attuazione del **Piano Strategico**.
- Presiedere il **Riesame della Direzione** annuale per valutare l'efficacia del sistema e decidere eventuali azioni correttive.

6.2 Comitato Guida

È l'organo operativo nominato dalla Direzione per presidiare la parità di genere. È composto da rappresentanti dell'Area HR, dell'Area Tecnica/Docenti e della Qualità. Le sue responsabilità includono:

- Redigere e aggiornare il **Piano Strategico** triennale.
- Monitorare semestralmente i **KPI** (indicatori) previsti per la Fascia 3.
- Supportare l'Alta Direzione nell'analisi del divario retributivo (*Gender Pay Gap*).
- Coordinarsi con l'**OdV** per le tematiche relative alla prevenzione di molestie e abusi.

6.3 Ufficio Risorse Umane (HR Manager)

Il Responsabile HR garantisce la corretta applicazione operativa della Politica attraverso:

- La gestione di processi di **reclutamento e selezione neutrali**, basati esclusivamente sulle competenze tecniche e STCW.
- L'implementazione delle misure di **Work-Life Balance** e supporto alla genitorialità.
- L'estrazione e l'analisi dei dati statistici necessari al monitoraggio dei KPI di Fascia 3.

6.4 Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (nella persona del nuovo RSPP) è designato dall'Alta Direzione in virtù delle sue competenze organizzative e di genere. Ha la responsabilità di coordinare l'applicazione operativa della Politica attraverso:

- Il coordinamento, l'attuazione e il monitoraggio del Sistema di Gestione in conformità alla UNI/PdR 125:2022.
- Il supporto costante al Comitato Guida nella definizione e revisione del Piano Strategico.
- La verifica periodica dell'efficacia delle azioni intraprese per il mantenimento dei KPI di Fascia 3.
- La promozione di sessioni di sensibilizzazione interne sui temi dell'inclusione e dei bias di genere.

6.5 Organismo di Vigilanza (OdV)

In linea con il **MOG 231**, l'Organismo di Vigilanza (nella figura dell'Avv. Crisileo) ha la responsabilità di:

- Gestire il canale di **Whistleblowing** conforme al **D.Lgs. 24/2023**.
- Ricevere e analizzare le segnalazioni di discriminazioni o molestie, garantendo la tutela del segnalante e l'assenza di ritorsioni.
- Informare la Direzione in caso di violazioni gravi che richiedano l'applicazione del **Sistema Sanzionatorio**.

6.5 Responsabile Tecnico e Corpo Docenti

Hanno la responsabilità di:

- Garantire che l'addestramento verso i **discenti** avvenga nel pieno rispetto della dignità di genere.
- Utilizzare un linguaggio inclusivo e privo di stereotipi durante le sessioni d'aula e sui simulatori.
- Segnalare prontamente eventuali comportamenti inappropriati rilevati all'interno dell'Academy.

6.6 Personale (Dipendenti e Collaboratori)

Tutto il personale di IMAT è tenuto a conoscere, osservare e promuovere i principi della presente Politica e del **Codice Etico**, partecipando attivamente alle sessioni di formazione e sensibilizzazione pianificate dall'organizzazione.

7 INFORMAZIONI DOCUMENTATE

Codice identificativo	Sezione	Descrizione
PG-PdR-01	Procedura	Procedura Gestione Risorse Umane: Selezione, On-boarding e Carriera
PG-PdR-05	Procedura	Procedura Work-Life Balance e tutela Genitorialità
MOD-PdR-04	Modello	Check list colloquio "Neutrale"
MOD-PdR-05	Modello	Matrice di Analisi del Gender Pay Gap (calcolo delta retributivo)
MOD. 1	Modello	Modulo segnalazioni illeciti
PG PdR	Procedura	Procedura Segnalazioni di illeciti e regolarità
Manifesto	Manifesto	Manifesto Whistleblowing