



## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE DI AMT SPA**

Azienda Mobilità e Trasporti S.p.A., altresì denominata "AMT" nella sua forma abbreviata, si impegna a garantire la Parità di Genere al proprio interno, così come a diffondere, rivolgendosi al contesto esterno, messaggi coerenti con i propri valori. In tal senso, adotta e promuove un approccio inclusivo, che valorizzi le diversità di ogni persona, senza alcuna distinzione di genere, orientamento sessuale, età, religione, nazionalità, etnia o disabilità.

Per concretizzare il proprio impegno rispetto alla parità di genere, AMT S.p.A. ha deciso di adottare un **Sistema per la Parità di Genere** (SGPG) conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, quale valido strumento per assicurare un'efficace gestione di processi di management equi, trasparenti e attenti alle tematiche delle Pari Opportunità. Attraverso l'applicazione di questa *Policy* e delle Politiche ad essa collegate, definite dalla Direzione in coordinamento con il Comitato guida del sistema di gestione per la parità di genere, AMT S.p.A. si impegna a promuovere un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e improntato alla promozione dell'*empowerment* femminile.

A tale riguardo AMT intende agire ispirandosi ai principi etici di: **legalità, lealtà, onestà, rispetto reciproco, uguaglianza, correttezza, trasparenza, efficienza e diligenza, integrità, chiarezza, imparzialità, indipendenza, riservatezza, disponibilità e collaborazione, educazione e ogni altro valore riconducibile ad una positiva etica dei rapporti personali e proprio dello spirito di comune e pubblico servizio**, come altresì espresso nel proprio codice Etico e di Comportamento (CODET).

Attraverso una concretizzazione dei propri valori in effettive azioni, con il supporto del sistema di gestione adottato, AMT S.p.A. mira a perseguire i seguenti obiettivi:

- **Contrastare i pregiudizi e gli stereotipi e la violenza di genere, fornendo protezione e sostegno alle vittime**: AMT S.p.A. si impegna per favorire la prevenzione del rischio di violenze e molestie, perseguendo l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione, abuso fisico, verbale o digitale, e dedicando anche particolare attenzione alla decostruzione degli stereotipi di genere. L'Azienda sottolinea come la dignità delle persone non possa essere violata da atti o comportamenti violenti, e come questi debbano essere denunciati (come esplicitato nell'Accordo quadro sulle molestie e violenza nei luoghi di lavoro, del 26/04/2007).
- **Diffondere la cultura della Parità di Genere**: AMT si impegna attivamente a promuovere pratiche inclusive nelle proprie relazioni con tutti gli *Stakeholder* e a generare occasioni di riflessione e comunicazione su tali temi, valorizzando anche l'uso di un linguaggio neutrale e rispettoso.
- **Adottare misure che favoriscano la conciliazione vita-lavoro**: AMT vuole assicurare il benessere psicofisico individuale adottando misure di conciliazione vita-lavoro rivolte a tutto il personale, e favorendo **azioni a sostegno della genitorialità e del caregiving**, come esplicitato nella sezione di Politica dedicata.
- **Promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sulla valorizzazione delle competenze indipendentemente dal genere**: AMT adotta procedure di selezione e di gestione delle opportunità di



carriera focalizzate sul riconoscimento delle competenze, nel rispetto delle pari opportunità, sostenendo l'equilibrio della distribuzione della forza lavoro femminile tra i diversi settori produttivi.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, AMT S.p.A. si impegna a:

- ***adoperarsi affinché all'interno dell'ambiente di lavoro non si verifichino situazioni discriminatorie o denigratorie, di disagio, pregiudizio, molestia o violenza;***
- ***raccogliere e gestire tempestivamente eventuali segnalazioni delle Lavoratrici e dei Lavoratori*** inerenti alle tematiche oggetto di interesse, tutelando la riservatezza del/della segnalante e tracciando le modalità di gestione delle criticità rilevate;
- ***adottare strumenti (quali, per esempio, procedure e documenti di monitoraggio) per prevenire ogni forma di discriminazione di genere nei processi di selezione, formazione e sviluppo di carriera***, monitorando i dati disaggregati per genere;
- ***incoraggiare il rispetto delle differenze***, anche di genere, promuovendo rapporti tra lavoratori/lavoratrici, collaboratori/collaboratrici, e fornitori che agiscono in nome e/o per conto di AMT improntati ai valori di lealtà, correttezza, reciproco rispetto e buona educazione;
- diffondere le linee guida per una ***comunicazione neutrale, gentile ed inclusiva***, tramite iniziative specifiche;
- ***favorire azioni di informazione, formazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle parità di genere e dell'empowerment femminile***, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ***dotarsi di un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI)*** per garantire che la Parità di genere sia costantemente tutelata e gestita in maniera adeguata, definendo gli obiettivi delle iniziative e i parametri per misurarne il successo;

Affinché le politiche sulla parità di genere vengano applicate nella maniera più proficua, AMT S.p.A., nel 2024, ha istituito un **Comitato guida del sistema di gestione per la parità di genere**. È inoltre attivo, dal 2018, il **Comitato Pari Opportunità**, costituito da differenti figure (Lavoratori e Lavoratrici e Rappresentanze sindacali) che rispecchiano la cooperazione tra Azienda e Parti Sociali anche su questa tematica.

Infine, l'organizzazione dispone di un **Codice Etico e di Comportamento (CODET)**, il quale si pone l'obiettivo di illustrare le regole e i principi comportamentali cui l'Azienda si ispira e pretende il rispetto e l'osservanza da parte di tutte le funzioni aziendali e di tutti/e coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con la stessa.



## POLITICA DI MOBILITÀ INTERNA E DI SVILUPPO PROFESSIONALE

*La presente policy, collegata alla politica generale per la Parità di genere, esplicita l'impegno e l'attenzione di AMT S.p.A. relativamente ai processi di gestione della carriera del Personale in organico, incluse le tematiche di equità retributiva.*

Garantire politiche trasparenti di eventuale mobilità interna e di successione a eventuali posizioni di responsabilità è un impegno fondamentale per AMT S.p.A. all'interno del proprio percorso orientato alla tutela e alla valorizzazione delle pari opportunità, così come al miglioramento continuo.

***AMT pone attenzione e cura alla crescita professionale dei/delle lavoratori/lavoratrici e alle pratiche di compensation, perseguendo ed assicurando il rispetto delle prassi organizzative successivamente illustrate.***

### **Favorire il bilanciamento di genere nelle posizioni di *leadership* aziendale per favorire un'Azienda inclusiva e rispettosa della parità di genere**

AMT S.p.A., compatibilmente con la struttura organizzativa, si impegna a favorire una rappresentazione equa di uomini e donne all'interno dei processi decisionali. Inoltre, mira a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere di riferimento. L'Azienda crede fermamente nello svolgimento di adeguate valutazioni dei/delle candidati/e del genere meno rappresentato nelle posizioni manageriali, con lo scopo di fornire indicazioni e strumenti a supporto dello sviluppo della leadership per mantenere, nel tempo, l'equilibrio di genere anche nelle posizioni di responsabilità.

### **Assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità e i livelli professionali**

L'Azienda dedica il suo impegno ad evitare qualsiasi pratica discriminatoria anche rispetto ad eventuali promozioni relative a passaggi di livello contrattuale. Inoltre, il processo decisionale che conduce alla definizione di promozioni non viene influenzato da informazioni relative al genere, all'orientamento sessuale, politico, religioso, sindacale, alla genitorialità, al carico di cura, basandosi unicamente sul valore professionale del/della dipendente. Per questo motivo, per le figure per le quali non è previsto un automatismo contrattuale, l'aumento retributivo e/o l'evoluzione di carriera sono legati a criteri oggettivi relativi al contenuto della mansione effettivamente svolta dalla persona e alle competenze agite nel ruolo, senza che vi siano distinzioni di genere. L'incremento delle competenze individuali, registrato in apposita scheda di valutazione, può fungere come elemento a sostegno dell'eventuale sviluppo professionale all'interno dell'Azienda.

### **Garantire la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale, basandolo esclusivamente sulle capacità e sul potenziale**

AMT S.p.A. si impegna ad assicurare la possibilità di *empowerment* professionale, anche inteso come accrescimento di competenze tecniche e trasversali, nel rispetto delle pari opportunità di sviluppo e assenza di discriminazioni di qualsiasi tipologia. Le persone interessate alla crescita professionale o che percepiscono un fabbisogno formativo specifico possono infatti rivolgersi al/alla proprio/a Responsabile per informazioni,



richieste e approfondimenti o interfacciarsi direttamente con la Funzione Selezione, Formazione e Sviluppo, che elabora un piano formativo annuale in funzione delle esigenze organizzative e normative.

#### **Rivolgere opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale**

Nel caso in cui in AMT S.p.A. si aprano nuove posizioni lavorative interne o si attivi una ricerca per specifiche figure di potenziale interesse del Personale già in organico, si diffonde l'informazione alle risorse interne attraverso Avviso al Personale o altro tipo di comunicazione rivolto a tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori, affinché le/gli stesse/i possano segnalare la propria candidatura e partecipare all'*assessment*/processo di selezione interna, se in possesso dei requisiti.

AMT S.p.A., al fine di garantire processi di sviluppo delle carriere che tengano conto delle competenze trasversali, tecniche e gestionali degli/delle interessati/e, può avvalersi di valutazioni del potenziale, analisi del *curriculum* professionale e comportamentale o di processi di *assessment* interno. Possono altresì essere previsti test e/o prove attitudinali e relativi al profilo di personalità (come specificato nella "*Procedura valorizzazione del personale e conferimento di incarichi*", cod. SS0103I01, del 01/12/2015 e nella "*Procedura di mobilità interna*"). All'interno dell'Azienda, tali processi vengono implementati con il supporto del sistema informatico "Mentor".

#### **Assicurare l'equità salariale**

La politica retributiva di AMT S.p.A. è incentrata sul rispetto di tutti i termini del contratto collettivo di lavoro applicabile e degli accordi sindacali vigenti, con riferimento a quanto previsto dalle tabelle retributive in vigore per i livelli di retribuzione e delle mansioni attribuite. La Direzione del Personale verifica annualmente l'assenza di sostanziali *gender pay gap* attraverso attività di monitoraggio dei dati, livello per livello, a parità di competenze possedute dai/dalle Lavoratori/Lavoratrici. Al fine di garantire un'attribuzione salariale chiara e trasparente, è consultabile da tutte e tutti una tabella di conversione dell'inquadramento contrattuale rispetto alle mansioni presenti in Azienda, sottoscritta con le organizzazioni sindacali (ALL. 3 "Schema di massima per analisi mansioni e figure professionali" del Testo Unico degli accordi aziendali AMT Spa aggiornato al 30/11/04).

#### **Promuovere un ambiente lavorativo che incentivi la diversità e tuteli il benessere psicologico e fisico del Personale, anche rispetto ai processi di gestione della carriera**

AMT S.p.A. offre ai/alle lavoratori/lavoratrici la possibilità di perseguire le proprie aspirazioni, spesso diversificate e variabili nel tempo, anche attraverso il cambiamento, laddove possibile compatibilmente con le caratteristiche organizzative, di ruolo o mansione, preoccupandosi di erogare una formazione adeguata. Inoltre, al fine di garantire l'inclusione e l'inserimento lavorativo, è previsto il ricollocamento delle persone che risultano inabili alla mansione di Personale Viaggiante ad altra mansione. L'impegno teso a garantire il benessere organizzativo è anche sostanziato del servizio "#lotiascolto", sportello di sostegno e ascolto psicologico liberamente accessibile da tutto il Personale.

L'Azienda si impegna ogni giorno nel costruire un contesto lavorativo eterogeneo e dinamico, che vada a caratterizzare la cultura, l'operatività e la produttività quotidiana. Tutto ciò ha un'influenza positiva sul benessere organizzativo e individuale.



## POLITICA PER LA GENITORIALITÀ E IL CAREGIVING

***La presente policy, collegata alla politica generale per la Parità di genere, esplicita l'impegno e la cura di AMT SPA relativamente alle tematiche connesse alla genitorialità e al caregiving.***

La tutela della genitorialità e del *caregiving*, così come gli strumenti connessi alla conciliazione della vita professionale e della vita privata rappresentano un ambito a cui occorre prestare attenzione anche in un'ottica di raggiungimento della parità di genere nei contesti di lavoro e nella distribuzione dei compiti di cura, funzionale a garantire una piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità nel mercato del lavoro. ***AMT S.p.A. definisce il suo impegno nel supportare le diverse fasi della genitorialità dei/delle lavoratori/lavoratrici, distinguendo tra il prima, il durante e il dopo il periodo di maternità/paternità biologica o adottiva, ponendo anche attenzione ai/alle caregiver (lavoratori/lavoratrici che prestano assistenza e cura a familiari in condizioni di fragilità).***

### ***Prima della maternità/paternità***

AMT S.P.A. si impegna a non escludere le persone che esplicitino di essere in fase di gestazione o di essere interessate a divenire neogenitori dal piano di eventuali incentivi e aumenti nell'ambito dell'evoluzione della carriera. Inoltre, mantiene attiva la capillare diffusione a tutto il Personale delle norme di legge che proteggono la maternità e promuovono un maggiore coinvolgimento dei padri nell'accudimento dei figli, ovvero incentiva costantemente, anche attraverso eventuali comunicazioni di *reminder* dei diritti dei genitori, la corretta ed efficace applicazione della normativa che regola i periodi di astensione dal lavoro per maternità e paternità (D.Lgs. 151/2001, D.Lgs. n.105/2022 e smi). AMT S.P.A. sostiene, appoggia e incoraggia le libere scelte della lavoratrice e del lavoratore in merito alla fruizione di quanto sopra illustrato. Ciò riguarda anche l'applicazione della Legge 104/1992 per i/le *caregiver*.

Inoltre l'Azienda si impegna ad accogliere l'eventuale richiesta di mansione a terra per le autiste in stato di gravidanza, condizione non compatibile con la mansione di guida per ragioni di sicurezza, curandosi di realizzare una formazione specifica per l'inserimento della lavoratrice in una nuova mansione temporanea.

Per AMT S.P.A. fondamentale è l'accompagnamento non solo della lavoratrice/lavoratore che annuncia la necessità di un periodo di congedo, ma anche dell'Azienda e del *team* di cui fa parte, nella riorganizzazione del lavoro e nel gestire situazioni che, a causa dell'assenza del/della lavoratore/lavoratrice, potrebbero configurarsi impropriamente discriminanti o penalizzanti per la persona e che, invece, possono rivelarsi strumento di crescita per ognuno.

### ***Durante il periodo di congedo***

Al fine di tutelare la relazione tra persona e azienda durante il periodo di assenza per maternità o paternità e per consentire alla persona un rientro post-congedo meno impattante, AMT S.P.A. si impegna nell'engagement della neomamma o del neopapà: per i neogenitori rimangono attive la possibilità di usufruire dell'intranet aziendale per rimanere aggiornati rispetto alle novità procedurali e organizzative.

Nel caso in cui, durante il periodo di congedo, si attivino *survey* rivolte al Personale / indagini di clima organizzativo, la lavoratrice in maternità / il lavoratore in congedo sarà comunque invitata/o alla compilazione.



Durante l'assenza dal lavoro a causa del periodo di congedo, come da CCNL, è mantenuta attiva la copertura sanitaria integrativa (TPLSALUTE), che copre in ogni momento le spese del nucleo familiare a carico del/della lavoratore/lavoratrice. AMT S.P.A. prevede l'integrazione al 100% della retribuzione durante i 5 mesi di congedo di maternità obbligatorio. Per tutti i casi di avanzamento parametrico per anzianità previsti da CCNL (personale di movimento, operai, amministrativi) sono considerate come prestazione effettivamente resa in servizio, tutte le assenze (madri e padri) a titolo di congedo maternità, paternità e congedi parentali indennizzati.

### **Dopo la maternità/paternità**

#### ***Il re-onboarding e l'aggiornamento tecnico-operativo e procedurale***

Al rientro da un protratto congedo, è prevista una fase di affiancamento della/del lavoratrice/lavoratore per una formazione sul campo che consenta un efficace aggiornamento tecnico e procedurale e favorisca un soddisfacente *back to work*. Nello specifico, è previsto un programma di reinserimento alla guida per il Personale Viaggiante, la cui durata varia in base al periodo di assenza del neogenitore, come previsto dagli accordi aziendali. Oltre a ciò, come da accordo sindacale, a seguito di specifica richiesta da parte della lavoratrice che desidera svolgere mansione a terra fino al 7° mese di vita del/della bambino/a, viene realizzata una formazione *ad hoc* per la nuova mansione temporanea. A tale riguardo, l'Azienda predispone la possibilità di usufruire di permessi e specifici turni per l'allattamento.

#### ***La conciliazione vita privata-lavorativa e l'attivazione di formule orarie ad hoc per i neogenitori, i caregiver e per tutto il Personale***

AMT S.P.A. è pienamente consapevole che lavoro e vita familiare sono due aspetti che influiscono allo stesso modo sulla soddisfazione e sulle aspirazioni personali: per questo motivo, si impegna a trovare efficaci modalità per garantire ai genitori e ai/caregiver in organico la realizzazione di un equilibrio che permetta di raggiungere i propri obiettivi in entrambi i campi, senza che le Lavoratrici o i Lavoratori si sentano forzati/e a compiere scelte che potrebbero precludere una delle due strade.

Infatti, previa valutazione dell'eventuale richiesta, è favorita la formulazione di orari part-time per i neogenitori afferenti al Personale impiegatizio (con la possibilità di reversibilità della formula in caso di mutate future esigenze della persona) o l'accesso a turnistica specifica / cambio mansione per il Personale viaggiante. Per tutto il Personale impiegatizio è prevista flessibilità oraria e procedura di banca ore. Per lo stesso Personale Impiegatizio, inoltre, è riservata, anche tramite accordi stipulati individualmente, la possibilità di svolgere *smart working*. Per il Personale che svolge mansioni di front-line, per cui per esigenze di servizio non vi è la possibilità di usufruire di flessibilità oraria o *smart working*, l'orario di lavoro si configura come elastico, in funzione della possibilità di eventuali cambi turno.

Come da CCNL, in AMT S.P.A. sono previsti 10 giorni di permesso retribuito per le madri in caso di malattia figlio/a (entro il 3° anno di età). Il permesso retribuito spetta, in alternativa, al padre, ove la madre che abbia diritto al permesso rinunci alla fruizione dello stesso con apposita nota.

#### ***Azioni di conciliazione vita privata-lavorativa per Personale viaggiante con situazioni familiari particolari (rotazione speciale)***



AMT S.p.A. si impegna a rendere più agevole la conciliazione vita-lavoro del/della lavoratore/lavoratrice, predisponendo la "Rotazione speciale" dedicata al personale viaggiante con situazioni familiari particolari e tali da rendere difficile la conciliazione dei turni di lavoro previsti dalla normativa vigente con la gestione delle esigenze private. Tale iniziativa è riservata ai genitori con figli con grave disabilità che abbiano avuto il riconoscimento della Legge 104, al genitore unico o unico genitore affidatario di figli con età inferiore ai 14 anni, o a genitori separati con affidamento disgiunto di figli con età inferiore ai 14 anni (come da accordo con le OO.SS. del 06/07/2017).

***L'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e della realtà organizzativa***

AMT S.P.A. ritiene che diventare genitori possa rappresentare una preziosa occasione di crescita, non solo personale, ma anche professionale. Nella gestione quotidiana e nell'accudimento ed educazione dei figli, le persone mettono alla prova le proprie competenze relazionali ed organizzative, accrescendole e migliorando così la pianificazione della vita di tutti i giorni con l'obiettivo di garantire un buon equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

AMT S.P.A. si impegna nel valorizzare e rendere utili sul lavoro le nuove *skills* sviluppate dalla neomamma o dal neopapà (*problem solving, decision making, capacità di delegare, risk taking, etc.*): **diventare genitore, in AMT S.P.A., non è percepito come un ostacolo alla sfera professionale, ma come un'occasione di empowerment dei professionisti e delle professioniste in organico.**

***Azioni di ascolto e supporto***

AMT S.P.A., sensibilizzando le proprie figure responsabili e stimolando la loro capacità di ascolto, si impegna a fornire adeguato supporto al neogenitore al rientro dal periodo di congedo o all/alla *caregiver*, per scongiurare il rischio che in lui/lei emerga ansia, cattiva concentrazione, insoddisfazione, e nel lungo periodo *burnout* e perdita di motivazione. Risulta altresì disponibile, indipendentemente dall'esperienza di genitorialità o *caregiving*, il citato servizio "#iotiascolto", curato da CEIS Genova.

***Servizi ricreativi ad hoc per famiglie***

Infine, per garantire agevolazioni e condizioni vantaggiose al proprio Personale dipendente, anche rispetto ad attività ludiche o sportive da svolgere insieme alla propria famiglia, l'Azienda rende disponibili le convenzioni con il Circolo Ricreativo dei Lavoratori (CRAL).

Anna Milvio  
(RSGPG e membro  
Comitato Guida del  
sistema di gestione)

Alessandra Ramagli  
(Responsabile CRI e  
membro Comitato  
Guida del sistema di  
gestione)

Ilaria Gavuglio  
(Presidente  
Comitato Guida del  
sistema di gestione)

Annalisa Novelli  
(Vice Presidente  
CPO e membro  
Comitato Guida del  
sistema di gestione)

Guido Castello  
(Direttore del  
Personale e  
membro Comitato  
Guida del sistema di  
gestione)