POLITICA PARITÀ DI GENERE

1 Riferimenti etici e normativi

- Codice Etico;
- Principi UN Global Compact;
- UNI EN ISO 9001:2015 – "Sistemi di gestione per la qualità";
- UNI EN ISO 14001:2015 "Sistemi di gestione ambientale";
- UNI EN ISO 45001:2018 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro";
- UNI PdR 125 "Parità di genere";
- D. Lgs. 231/2001 "Modello organizzativo 231".
- D.Lgs 96/2026 "Trasparenza retributiva"

2 Politica delle parità di genere

Servizi Nord-Est S.r.l. (di seguito indicata in sigla S.N.E.) intende assicurare la parità di genere e si impegna nella tutela e diffusione dei valori della diversità e dell'inclusione. S.N.E. difende il valore dei propri dipendenti e delle proprie dipendenti e promuove la tutela della loro integrità psicologica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole di condotta.

L'azienda garantisce la presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership. L'azienda si impegna e garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori e le relatrici dei convegni ed eventi esterni.

Altresì l'azienda si pone l'obiettivo di perseguire attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

In linea con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite, S.N.E. considera la Parità di Genere un elemento fondamentale nella lotta alla discriminazione nel mondo del lavoro e, a tal fine, l'azienda focalizza i propri sforzi nelle aree di seguito indicate, in linea con la prassi evidenziata nella normativa UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità;
5. Equità remunerativa;
6. Genitorialità.

L'organizzazione intende garantire la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a rispettare i requisiti e gli indicatori stabiliti nelle aree indicate, ricevano una reale e concreta valorizzazione delle donne nell'organizzazione. In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da S.N.E.

2.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

S.N.E. si impegna ad attrarre e assumere talenti con formazione e competenze diverse, perseguendo l'uguaglianza di genere nelle fasi di selezione e assunzione. Inoltre, l'azienda garantisce l'individuazione di candidati e candidate con sostanziale parità tra uomini e donne, rafforzando la meritocrazia nel processo di assunzione premiando l'esperienza, la competenza e la capacità del candidato e della candidata. S.N.E. fornisce un approccio imparziale a qualsiasi profilo di candidatura durante la selezione e l'assunzione del personale, avendo cura di prevenire qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. S.N.E. predispone le descrizioni delle mansioni utilizzando termini neutri rispetto al genere.

L'organizzazione si impegna inoltre ad applicare le disposizioni previste dal D. Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, in materia di trasparenza retributiva nelle fasi precedenti all'assunzione, garantendo la comunicazione delle informazioni retributive previste dalla normativa, il divieto di richiedere informazioni sulle retribuzioni attuali o pregresse dei candidati/delle candidate e l'utilizzo di annunci di lavoro formulati secondo criteri neutrali rispetto al genere.

2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

Durante tutte le fasi del percorso professionale dei/delle dipendenti, S.N.E. garantisce pari opportunità di crescita, sviluppo e avanzamento di carriera, basando le decisioni esclusivamente su criteri oggettivi, quali capacità, competenze, esperienza, professionalità e risultati conseguiti, indipendentemente dal genere.

L'organizzazione si impegna a promuovere un'equilibrata rappresentanza di donne e uomini nei diversi reparti, ruoli e livelli organizzativi, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità e attento al benessere psicofisico di tutto il personale. S.N.E. favorisce inoltre l'accesso equo alle opportunità di formazione, aggiornamento e sviluppo professionale, attraverso percorsi formativi e iniziative di sensibilizzazione finalizzati al rafforzamento delle competenze, alla valorizzazione delle potenzialità individuali e alla gestione di eventuali ostacoli che possano limitare la piena partecipazione e la crescita professionale.

L'organizzazione si impegna, infine, a garantire un'equa partecipazione di donne e uomini a tutti i programmi di formazione e sviluppo, inclusi quelli finalizzati alla crescita delle competenze manageriali e di leadership, promuovendo pari opportunità di accesso ai ruoli di responsabilità.

2.3 EQUITÁ SALARIALE

In conformità ai CCNL applicati, S.N.E. promuove e garantisce il principio della parità retributiva, assicurando equità di trattamento indipendentemente dal genere e da qualsiasi altra condizione personale.

L'organizzazione si impegna a adottare criteri oggettivi, trasparenti e neutrali rispetto al genere nella determinazione delle retribuzioni e nelle progressioni economiche, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 96/2026 in materia di trasparenza retributiva.

S.N.E. si impegna inoltre a monitorare periodicamente la situazione retributiva aziendale, al fine di individuare eventuali differenze non giustificate e promuovere le necessarie azioni correttive.

2.4 GENITORIALITÁ

S.N.E. promuove e sostiene la genitorialità, impegnandosi ad accompagnare i propri dipendenti e le proprie dipendenti durante il periodo di congedo e nella successiva fase di rientro al lavoro. L'organizzazione favorisce, nel rispetto della volontà e della vita privata delle persone, il mantenimento dei contatti durante il periodo di assenza e garantisce adeguate iniziative di supporto al reinserimento lavorativo.

L'azienda riconosce e tutela il pieno esercizio del diritto ai congedi di maternità e paternità, promuovendo una cultura aziendale che favorisca la condivisione delle responsabilità genitoriali e incoraggi, in particolare, la fruizione dei congedi da parte dei padri.

L'organizzazione si impegna, inoltre, a garantire il mantenimento delle condizioni lavorative e delle opportunità professionali precedenti al congedo, assicurando un rientro sereno e senza penalizzazioni in termini di ruolo, crescita e sviluppo professionale.

2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Consapevole dell'importanza di garantire un adeguato equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, Servizi Nord-Est promuove iniziative concrete a sostegno dei propri dipendenti e delle proprie dipendenti, in tutte le fasi della vita personale e professionale. L'organizzazione favorisce modalità di lavoro flessibili, ove compatibili con le esigenze organizzative e operative aziendali, e promuove il rispetto degli orari di lavoro previsti, tutelando il diritto alla disconnessione e il tempo dedicato alla vita privata e familiare.

2.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

L'azienda si impegna fortemente a prevenire le molestie ed ogni altra forma di abuso nei luoghi di lavoro mediante la sensibilizzazione dei propri dipendenti e delle proprie dipendenti ad una consapevolezza sul tema. Viene vietata ogni forma di abuso (fisico, verbale, digitale) sui luoghi di lavoro e si condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori e le proprie lavoratrici, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti e tutte le dipendenti di S.N.E. ed è condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento per le altre realtà aziendali. Viene adottato un sistema di monitoraggio per le verifiche che i processi aziendali applichino e rispettino le prassi della UNI PdR 125:2022.

In caso in cui si verifichino episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la segnalazione anonima della problematica tramite portale messo a disposizione di tutti i lavoratori e presente sul sito aziendale https://www.servizinordest.it/ sotto la sezione "Canale di segnalazione".

È stato istituito un nucleo operativo e di controllo, detto "Comitato Guida", per l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere. Il Comitato Guida è composto da:

- Presidente del CdA, Legale Rappresentante;
- Ufficio Risorse Umane;
- Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione Parità di Genere del ns. sito web https://www.servizinordest.it/.