

CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

Safety21 S.p.A. è una realtà fondata nel 2011 che da subito si è contraddistinta nel mercato di riferimento fino a diventare in breve tempo una realtà costituita da un gruppo di aziende specializzate e tecnologicamente avanzate, in grado di rispondere ai più elevati livelli di servizio: Gruppo Safety21, del quale Safety21 S.p.A. è la capogruppo e controllante.

Le soluzioni tecnologiche avanzate, di primissimo livello, permettono alle Pubbliche Amministrazioni di promuovere sul territorio una innovativa politica orientata alla *Smart Mobility*, in grado di assicurare alla collettività una mobilità stradale sostenibile nel pieno rispetto dell'ambiente; infatti, attraverso tecnologie avanzate e servizi di outsourcing scalabili e innovativi, la Società è in grado di soddisfare le molteplici e diverse esigenze di controllo del territorio, oltre all'azione di contrasto al fenomeno infortunistico stradale portato avanti dagli Enti Pubblici e dalle Forze di Polizia. Il tema della sicurezza è fondante per l'Organizzazione che promuove anche mirate iniziative per la sicurezza stradale con campagne di informazione e sensibilizzazione sui temi della sicurezza stradale e delle incidentalità stradale rivolte alle giovani generazioni. Obiettivo strategico della Società è quello di affiancare le istituzioni impegnate nella salvaguardia della pubblica incolumità, gravate da un danno sociale ed economico provocato dagli incidenti stradali, offrendo l'adozione di sistemi di monitoraggio del territorio e della sicurezza, e sistemi di gestione dell'attività sanzionatoria prevista dal Codice della Strada.

Safety21 è da sempre orientata ed impegnata nel diffondere i propri valori di riferimento sia all'interno dell'Organizzazione sia nei confronti dei principali portatori di interesse, con particolare riferimento alla P.A. ed alle Imprese con le quali collabora.

Essere un valido partner per Enti Pubblici e Forze di Polizia per Safety21 significa avere all'interno del proprio organico risorse umane con competenze trasversali e multidisciplinari in ambito tecnologico e di sicurezza stradale, ma non solo. Safety21 crede fortemente nel valore che le risorse umane rappresentano per la realizzazione degli impegni di business e per tale ragione individua ed applica strategie e politiche mirate al raggiungimento del benessere organizzativo, oltre che della equità e trasparenza nella gestione dei processi legati alle HR.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE DI SAFETY21

La presente Politica per la Parità di Genere definita dall'Ata Direzione di Safety21 Spa, in coordinamento con il Comitato Guida, stabilisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Principi e Impegni

Safety21 Spa tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PDR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

Safety21 crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Safety21 Spa, forte dell'esperienza e del rispetto dei requisiti presenti nella norma SA8000, si impegna:

- Ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- A comunicare in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- A creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Obiettivi

L'Organizzazione definisce i seguenti obiettivi in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale come indicato altresì nella Politica relativa alla Norma SA8000 e dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PDR 125:2022:

1. *Cultura e strategia*: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'Organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere.
2. *Governance*: attuazione di un modello di governance dell'Organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
3. *Processi HR*: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'Organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità
4. *Opportunità*: miglioramento della capacità dell'Organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
5. *Equità remunerativa per genere*: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di totale reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
6. *Tutela della Genitorialità e conciliazione vita-lavoro*: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

L'Organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'Organizzazione conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

Safety21 Spa, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in Organizzazione, che sono le reali parti interessate, e ai risultati che il Sistema di Gestione produce.

L'Organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei suddetti aspetti, l'Organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica, che esprime i principi a cui l'Organizzazione si ispira, sono attribuiti obiettivi di parità, specifici e misurabili, che sono indicati nel piano strategico.

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Rispetto alle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business l'Organizzazione rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- I ruoli riferiti a dirigenti e a responsabili di strutture aziendali, di riporto al vertice e/o con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata rispetto al genere;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

L'Organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano: per tale ragione, tutte le occasioni di sviluppo di carriera si intendono riferite esclusivamente ai risultati e al merito della persona, a prescindere dal genere. L'Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono constatare, in maniera trasparente e concreta, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo, nel quale si trascorre la gran parte della giornata, deve assicurare a tutte le persone la possibilità tecnologica e fisica di operare ed il benessere organizzativo, inteso come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le uscite del personale dall'Organizzazione vengono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

L'Organizzazione in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'Organizzazione considera in maniera paritaria i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali integrazioni a titolo di benefit e/o di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff.

GENITORIALITÀ, CURA

L'Organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'Organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare con iniziative concrete le attività di caregiver (prenderci cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive o per baby-sitter o per servizi di assistenza in generale.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

SAFETY21 S.p.A. intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

L'Organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'Organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Che l'Organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio specifiche azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'Organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Il Presidente

