

SO.GE.R.T. S.p.A. è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato ISO 30415 - UNI/PdR 125. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 e della prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

SO.GE.R.T. S.p.A. preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica Uni/Pdr 125:2022 punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative

moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di **SO.GE.R.T. S.p.A.** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

In linea con l'obiettivo di preservare il valore del personale, **SO.GE.R.T. S.p.A.** adotta un sistema di monitoraggio del turnover per garantire che l'abbandono aziendale non sia sintomo di disparità:

- Neutralità nelle Uscite: L'azienda analizza i tassi di turnover disaggregati per genere per identificare eventuali squilibri nei processi di fidelizzazione.
- Politiche di Retention: Attraverso un ambiente di lavoro collaborativo e solidale, l'azienda punta a ridurre il turnover volontario, aumentando la fiducia dei dipendenti e delle dipendenti.
- Analisi dei Rientri: Viene monitorata la percentuale di rientro in azienda dopo i congedi di maternità/ paternità, garantendo la tutela della dignità individuale.

Per garantire l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo, l'azienda implementa i seguenti principi della PdR 125:

- Trasparenza nelle Promozioni: I processi di avanzamento sono gestiti tramite procedure operative basate sul merito e sulla valorizzazione delle competenze diversificate.
- Indicatori di Percorso (KPI): Il Comitato Guida (AU, RSG, RUG) monitora annualmente la percentuale di donne con qualifica di responsabile e la velocità di progressione in carriera tra i generi.

Come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022, viene fissato un budget pari a €8.200,00 per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione. Questa somma di denaro, rinnovata annualmente, servirà in maniera specifica per attività quali:

- formazione e sviluppo delle competenze dei membri del Comitato guida che rappresentano i lavoratori durante gli incontri semestrali;
- formazione dei vertici aziendali;
- organizzazione di eventi e/o attività di informazione per tutto il personale aziendale;
- creazione di contenuti digitali e non, per la promozione delle attività di comunicazione interna;

- sviluppo di metodi innovativi per la segnalazione sicura, immediata ed eventualmente anonima, di eventi di discriminazione legati al genere.

Le spese sostenute per favorire il miglioramento dell'organizzazione in termini di inclusione e parità di genere vengono regolarmente rendicontate dall'Ufficio Amministrazione.

Ogni anno il budget da dedicare queste attività sarà annualmente oggetto di revisione da parte del Comitato guida, che in base alle attività proposte e a eventuali cambiamenti nella struttura aziendale, valuterà le possibilità di aumentarlo o diminuirlo.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di D&I e Parità di Genere.

SO.GE.R.T. S.p.A. rafforza il proprio impegno nella tutela della genitorialità integrando i seguenti obiettivi e monitoraggi:

Valorizzazione dell'Esperienza Genitoriale: L'azienda adotta policy specifiche per il mantenimento di benefit e iniziative che valorizzino la genitorialità come un momento di acquisizione di nuove competenze (soft skills, gestione della complessità, empatia) a favore sia della persona che dell'organizzazione.

Tutela della Relazione Persona-Azienda: Vengono implementate misure per tutelare il legame tra dipendente e azienda in tutte le fasi: prima, durante e dopo il periodo di maternità o paternità.

Analisi dei Rientri: Viene monitorata costantemente la percentuale di rientro in azienda dopo i congedi, garantendo la tutela della dignità individuale e professionale.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **SO.GE. R.T. S.p.A.** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

SO.GE. R.T. S.p.A. attua una politica volta a favorire la Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

AD ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione Uni/Pdr 125:2022 nella figura del RSG.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il Comitato Guida composto da HR e da RSG.

20/02/2026



SO.GE.R.T.®
GESTIONE TRIBUTI UNIFI