



Politica per la parità di genere

PLUSERVICE.NET

 mycicero®

Società del Gruppo
mooney



REV. 01 APPROVATA DAL COMITATO GUIDA DELLE SOCIETÀ
IN DATA 22/01/2025

Pluservice S.r.l.

S.S. Adriatica Sud 228/D 60019 Senigallia (AN) Italy
C.F. e Registro Imprese AN n. 01140590421 - REA AN n. 111202 Capitale sociale € 450.000 i.v.
Dati per la fatturazione: Partita IVA del Gruppo IVA Mooney: 12564030968 - cod. SDI A4707H7
www.pluservice.net - pluservice@pluservice.net - pluservicesrl@legalmail.it - tel. +39071799961

myCicero Srl

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Pluservice S.r.l.
S. S. Adriatica Sud 228/D 60019 Senigallia (AN) Italy Codice Fiscale, Partita Iva e Registro
Imprese di Ancona n. 02770200422 - REA. AN n. 213742- Capitale Sociale € 1.142.857 Dati per
fatturazione: Partita IVA del SISAL GROUP Gruppo IVA: 10541150966 - cod.SDI A4707H7 **www.**
mycicero.it - info@mycicero.it - mycicerosrl@legalmail.it -tel. 071 799961

INDICE

- 4 **MISSION E VISIONE STRATEGICA**
- 5 **IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI
GENERE**
- 5 **I PRINCIPI ISPIRATORI**
- 6 **L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE**
- 7 **POLITICHE SPECIFICHE SULLA
PARITÀ DI GENERE**
- 8 **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE
DELLA POLITICA**
- 8 **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

Politica per la parità di genere

MISSION E VISIONE STRATEGICA

PluService S.r.l., costituita nel 1998, e **myCicero S.r.l.** costituita nel 2017, dal 01.01.2023 sono entrate a far parte del **Gruppo Mooney**. Entrambe le aziende sono impegnate nel settore tecnologico e, precisamente, **PluService S.r.l.** nella produzione di programmi applicativi e assistenza ai programmi prodotti sia in proprio che da terzi, ed al commercio di sistemi di servizi integrati, di elaboratori ed apparecchiature elettroniche, mentre **myCicero S.r.l.** al commercio di servizi inerenti alla vendita della sosta e della mobilità anche connessi al turismo.

L'esperienza consolidata di oltre trent'anni nel settore, maturata nell'ambito dello studio, della ricerca, della progettazione, della formazione ed assistenza, consente di proporre continuamente ai propri clienti soluzioni e servizi tra i più avanzati ed innovativi.

L'obiettivo è quello di offrire soluzioni su misura realizzate in

logica di "System Integration", attraverso procedure innovative, modulari ed integrate tra loro, con le migliori tecnologie presenti sul mercato e con risorse professionali altamente qualificate.

L'attenzione costante allo sviluppo ed alla qualità dei prodotti e servizi offerti, hanno condotto all'adozione di un sistema di certificazioni già posseduto dalle società da diversi anni e, precisamente:

- ISO 9001: *standard internazionale volto a riconoscere un sistema di gestione della qualità.*
- ISO 14001: *norma internazionale ad adesione volontaria, applicabile a qualsiasi tipologia di Organizzazione pubblica o privata, che specifica i requisiti di un sistema di gestione ambientale.*
- ISO 27001: *standard internazionale che definisce i requisiti per un SGSI (Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni) ed è progettato per garantire la selezione di controlli di sicurezza adeguati e proporzionati.*
- SO 37001: *stabilisce i requisiti del sistema di gestione*

progettati per aiutarti a prevenire, rilevare e rispondere alla corruzione, nonché a rispettare le leggi anticorruzione e gli impegni volontari applicabili alle attività dell'organizzazione.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **PluService S.r.l.** e **myCicero S.r.l.** hanno deciso di ampliare la propria "dotazione" di certificazioni, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **PluService S.r.l.** e **myCicero S.r.l.** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione a adottare policy idonee a ridurre

il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **PluService S.r.l.** e **myCicero S.r.l.** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **PluService S.r.l.** e **myCicero S.r.l.** concentrano i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo →

- decisionale;
- un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale ed offra sostegno alle vittime.
- condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita;
- una cultura aziendale improntata su diversità e inclusione;
- una riduzione dei *bias* durante il processo di selezione dei candidati, mediante la formazione di un *team* di valutatori misto.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La diversità e l'inclusione sono (D&I) sono concetti strettamente correlati e interdipendenti: la prima come espressione delle caratteristiche che configurano le persone, la seconda come scelta aziendale di tenerle adeguatamente presenti e valorizzarle.

La diversità in senso generale si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e

affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo e molto altro ancora.

Il concetto di inclusione ricomprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. L'inclusione consapevole crea dunque valore concreto dalla diversità.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **PluService S.r.l.** e **myCicero S.r.l.** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

A tal fine, **PluService S.r.l.** e **myCicero S.r.l.** si impegnano:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla

valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;

- a sostenere il *welfare* familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working*, *part time*, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'*empowerment* femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'*empowerment* femminile.
- a garantire, relativamente alla partecipazione ad eventi, che a parità di ruolo e competenza, i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del *panel* di tavole rotonde, convegni o qualunque altro evento anche di carattere scientifico.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, svi-

iluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico, nello specifico, gli impegni assunti da **PluService S.r.l.** e **myCicero S.r.l.** sono:

1. SELEZIONE ED ASSUNZIONE

(RECRUITMENT): Introduzione di strumenti per evitare che durante i colloqui siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura. Offrire pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative impiegate aperte.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA: Le pari opportunità nella gestione delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire la promozione di percorsi formativi sulla leadership diretti a tutto il personale, nonché nella messa a disposizione con cadenza annuale di dati sulle progressioni di carriera di uomini e donne. Si pianificano indagini sul benessere psico fisico dei dipendenti e vengono organizzati convegni formativi.

Le Società si impegnano a promuovere e garantire pari opportunità di crescita professionale per uomini e donne ad ogni livello di inquadramento, assicurando che le decisioni relative a promozioni, opportunità di mobilità interna, successioni / accesso a posizioni manageriali e/o dirigenziali e avanzamenti di carriera siano fondate esclusivamente su criteri oggettivi e meritocratici. Questo approccio mira a prevenire qualsiasi forma di discrimina- ➔

zione, con particolare attenzione alla valorizzazione delle competenze e delle aspirazioni delle donne che ambiscono anche a ruoli dirigenziali.

3. EQUITÀ SALARIALE:

L'assegnazione del livello è effettuata dalle Società in conformità al CCNL di riferimento, nel rispetto del principio di parità di genere. Individuazione di strumenti volti a garantire maggiore flessibilità, *welfare* e premialità, offrendo la possibilità ai dipendenti di poter segnalare eventuali disparità. Informazione e formazione periodica a tutti i dipendenti sulle politiche retributive adottate in azienda, anche attraverso l'adozione di programmi di *welfare* in maniera indiscriminata a tutto il personale.

4. GENITORIALITÀ E CURA: Offrendo la possibilità di frequentare dei percorsi di informazione al rientro dai congedi relativamente a cambiamenti importanti avvenuti sul posto di lavoro; Sviluppare metodi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo di paternità; Sviluppare iniziative specifiche per supportare il personale nelle attività genitoriali e di *caregiver*.

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE):

Dotarsi di un piano per garantire l'equilibrio vita-lavoro rivolto a tutto il personale; Consentire il lavoro *part-time* o una riduzione delle ore contrattuali in maniera indiscriminata a chi ne faccia richiesta; Offrire flessibilità di orario laddove le necessità produttive lo consentano; Effettuare indagini

sulle necessità di *work-life balance* di tutto il personale; Garantire che eventuali riunioni a scopi lavorativi siano effettuate in orari compatibili con la conciliazione dei tempi familiari.

6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO:

Individuare eventuali fenomeni di violenza di genere e fornire immediatamente informazioni alle vittime; Pianificare attività di informazione sugli strumenti utili al contrasto degli abusi e comunicare i contatti utili.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale. ■

Società del Gruppo
mooney