

# Diversità e inclusione

In Miorelli Service non ci sono differenze di genere nel sistema retributivo, come dimostrato dalle certificazioni UNI EN ISO 30415 (Diversità e inclusione) e UNI PdR 125:2022 (Parità di genere). Ne sono dimostrazione anche gli indicatori che esprimono il rapporto tra la retribuzione base percepita dalle donne rispetto agli uomini, e lo stesso rapporto calcolato sulla retribuzione totale. Quest'ultima si differenzia dalla base in quanto somma anche altre componenti quali, ad esempio, straordinari, bonus, benefit. Gli indicatori dovrebbero essere idealmente pari ad 1, valore che rappresenta parità di retribuzione di genere a parità di inquadramento e livello. In Miorelli Service gli indicatori, calcolati pesando il numero di ore lavorate alla retribuzione base e totale percepita, esplicitano un quadro di omogeneità nei CCNL applicati dalla Società. Alcune lievi differenze sono dovute a molteplici fattori, tra cui ad esempio mesi di congedo parentale, infortuni, scatti di anzianità. Inoltre, in coerenza con i GRI Standard, è stato calcolato il rapporto tra la retribuzione più alta percepita all'interno della Società, escludendo gli Amministratori, e il valore mediano: il risultato è di 6,68. Anche questo rapporto è stato calcolato pesando il numero di ore lavorate alla retribuzione totale percepita.

**Equità retributiva tra i collaboratori è la base su cui si fondano pari opportunità e inclusione in azienda.**

## CCNL MULTISERVIZI E SERVIZI INTEGRATI

INQUADRAMENTO	Livello	Rapporto retribuzione base	Rapporto retribuzione totale
Quadri	Q	1,15	1,15
Impiegati	3	0,91	0,94
	5	0,88	0,89
	6	0,92	0,96
Apprendisti impiegati	3	1,90	1,90
Operai	1	1,02	1,02
	2	1,04	1,01
	3	0,95	1,00
	4	0,98	1,01
	5	1,14	1,10
	6	0,67	0,74

## CCNL MOBILITÀ FERROVIARIA

INQUADRAMENTO	Livello	Rapporto retribuzione base	Rapporto retribuzione totale
Operai	F1	1,06	1,05
	D3	0,88	0,89
	F2	1,33	1,12

Per gestire il tema della Diversità e Inclusione, data la grande prevalenza di personale femminile e anche la presenza di personale straniero, nel 2022 Miorelli Service ha ottenuto la **certificazione ISO 30415:2021 Diversity & Inclusion**, un riferimento che supporta le organizzazioni ad integrare nei propri sistemi di gestione i principi della valorizzazione delle diversità nell'ambiente di lavoro (genere, razza, disabilità, cultura...), favorendo l'inclusione ed assicurando un maggiore orientamento di tutte le funzioni verso la sempre maggiore valorizzazione delle risorse. Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività. Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria forza lavoro e dei propri processi organizzativi, Miorelli Service ha deciso di intraprendere il processo di certificazione secondo la prassi di riferimento **UNI PdR 125:2022** al fine di favorire la parità di genere e di evitare qualsiasi forma di discriminazione.



Una specifica **Politica di Diversity & Inclusion** è stata enunciata dall'azienda e approvata dal Consiglio di Amministrazione nell'agosto 2022; una Politica per la Parità di genere è stata redatta e approvata dal CdA nell'ottobre del 2022; un Responsabile per il mantenimento e lo sviluppo continuativo valuta periodicamente la necessità di aggiornamento in relazione alle evoluzioni in materia di Diversità, e Inclusione mentre un Comitato Guida per la Parità di Genere verifica l'adozione e la continua ed efficace applicazione dei principi e il raggiungimento degli obiettivi inerenti la Parità di genere. I contenuti delle Politiche, tradotte entrambe in 4 lingue differenti (italiano, inglese, francese e spagnolo) sono diffusi attraverso attività di sensibilizzazione, formazione e le stesse vengono distribuite su tutti i siti e pubblicate sul sito internet aziendale [www.miorelliservice.it](http://www.miorelliservice.it).

Tra le iniziative più recenti, è stato adottato anche un **Codice di condotta tolleranza zero**, che si applica a tutto il personale, relativo alle molestie nei luoghi di lavoro, con il quale Miorelli Service si prefigge l'obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona. Il presente Codice si applica a tutto il personale della Società.

## CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori lavoratori dipendenti per prendersi cura dei figli nei loro primi anni di vita. 97 dipendenti, per la maggior parte donne, hanno usufruito nel 2022 del congedo parentale, con un tasso di rientro a lavoro molto alto (97,6%) e una retention positiva (54,3%).

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DI CONGEDO PARENTALE (n.)	2020	2021	2022
Donne	152	83	82
Uomini	13	8	15
<b>Totale</b>	<b>165</b>	<b>91</b>	<b>97</b>

### DIPENDENTI CHE SONO RIENTRATI AL LAVORO DOPO IL CONGEDO PARENTALE (n.) 2022

Donne	69
Uomini	14
<b>Totale</b>	<b>83</b>

### TASSO DI RIENTRO AL LAVORO DOPO IL CONGEDO PARENTALE (%) 2022

Donne	84.2%
Uomini	93.3%
<b>Tasso di rientro complessivo</b>	<b>85.6%</b>

### DIPENDENTI A CONTRATTO NEI 12 MESI SUCCESSIVI AL RIENTRO DOPO IL CONGEDO PARENTALE (n.) 2021

Donne	39
Uomini	5
<b>Totale</b>	<b>44</b>

### TASSO DI RETENTION\* DOPO IL CONGEDO PARENTALE (%) 2021

Donne	52,7%
Uomini	71,4%
<b>Tasso di retention complessivo</b>	<b>54,3%</b>

\* Il tasso di retention è dato dal rapporto tra il numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro post congedo parentale e il numero totale di dipendenti tornati al lavoro nel precedente periodo di rendicontazione.