

# 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 6,41. 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       | 1,13                       | 1,09                         |
| Impiegati     | 3       | 0,84                       | 0,80                         |
|               | 4       | 0,77                       | 0,87                         |
|               | 5       | 0,87                       | 0,88                         |
|               | 6       | 0,82                       | 0,91                         |
|               | 7       | 0,73                       | 0,79                         |
| Operai        | 1       | 0,99                       | 0,97                         |
|               | 2       | 0,98                       | 0,98                         |
|               | 3       | 0,96                       | 0,99                         |
|               | 4       | 0,99                       | 0,97                         |
|               | 5       | 1,06                       | 1,08                         |
|               | 6       | 1,47                       | 1,33                         |

## CCNL MOBILITÀ FERROVIARIA

| INQUADRAMENTO | Livello | Rapporto retribuzione base | Rapporto retribuzione totale |
|---------------|---------|----------------------------|------------------------------|
| Operai        | F1      | 0,99                       | 0,96                         |
|               | D2      | 0,80                       | 0,80                         |
|               | F2      | 1,11                       | 0,99                         |

## CCNL VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI

| INQUADRAMENTO | Livello | Rapporto retribuzione base | Rapporto retribuzione totale |
|---------------|---------|----------------------------|------------------------------|
| Operai        | D       | 0,89                       | 1,01                         |

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 ottenuto la 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.

Nel 2023 l'Organizzazione ha effettuato il primo audit di sorveglianza per la certificazione sul Sistema di Gestione della Parità di Genere ottenendo un punteggio finale leggermente superiore a quello del 2022, in particolar modo nell'area valutata "Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro". All'Ufficio Personale e ai Capi Area viene raccomandato di proseguire le attività di sensibilizzazione ai lavoratori sulle tematiche della Certificazione, evidenziando anche la possibilità di inviare segnalazioni in merito, come da Procedura specifica. In occasione dell'inserimento all'interno dell'azienda, ai nuovi assunti viene consegnata un'istruzione aziendale, scritta nelle lingue appropriate in base alla composizione delle nazionalità del personale aziendale, volta a promuovere la cultura della qualità, dell'ambiente, della sicurezza e della responsabilità sociale a tutti i livelli dell'organizzazione.

Da sempre Miorelli Service S.p.A. ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, in particolare nell'ultimo anno di attività quando ha dato inizio a un percorso concreto e sistematico volto a incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi le persone allo stesso modo. In particolare, oltre che sulle tematiche di Diversità & Inclusione, l'Organizzazione si è concentrata sulla Parità di genere al fine di evitare differenze nel reclutamento delle risorse, disparità retributive e nell'avanzamento di carriera.

Pertanto è stata redatta una specifica Politica sulla Parità di genere rivolta a tutti i dipendenti e condivisa con i principali stakeholder, che va a integrare la Politica per la Diversità e l'Inclusione e la Politica SA8000.

Inoltre, 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. 82 dipendenti, per la maggior parte donne, hanno usufruito nel 2023 del congedo parentale, con un tasso di rientro a lavoro molto alto (86,6%).

Miorelli effettua anche campagne di sensibilizzazione e informazione, tramite App aziendale, documenti contrattuali ecc, per incentivare i lavoratori a usufruire della paternità, sia obbligatoria sia facoltativa.

| DIPENDENTI CHE HANNO USFRUITO DI CONGEDO PARENTALE (n.) | 2021      | 2022      | 2023      |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Donne   | 83        | 82        | 61        |
| Uomini  | 8         | 15        | 21        |
| <b>Totale</b>   | <b>91</b> | <b>97</b> | <b>82</b> |

| DIPENDENTI CHE SONO RIENTRATI AL LAVORO DOPO IL CONGEDO PARENTALE (n.) 2023 |           |
|---|-----------|
| Donne   | 50        |
| Uomini  | 21        |
| <b>Totale</b>   | <b>71</b> |

| TASSO DI RIENTRO AL LAVORO DOPO IL CONGEDO PARENTALE (%) 2023 |               |
|---|---------------|
| Donne   | 81,97%        |
| Uomini  | 100,00%       |
| <b>Tasso di rientro complessivo</b>                           | <b>86,59%</b> |

| DIPENDENTI A CONTRATTO NEI 12 MESI SUCCESSIVI AL RIENTRO DOPO IL CONGEDO PARENTALE (n.) 2022 |           |
|--|-----------|
| Donne  | 39        |
| Uomini   | 11        |
| <b>Totale</b>  | <b>50</b> |

| TASSO DI RETENTION* DOPO IL CONGEDO PARENTALE (%) 2022 |              |
|--|--------------|
| Donne  | 56,5%        |
| Uomini   | 78,6%        |
| <b>Tasso di retention complessivo</b>                  | <b>60,2%</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 in seguito al congedo parentale nel precedente periodo di rendicontazione.