

## INFORMATIVA AI LAVORATORI SU DIVERSITÀ E INCLUSIONE e PARITÀ DI GENERE

City Green Light s.r.l. ha preso la decisione di ampliare ulteriormente il proprio Sistema di Gestione Integrato, adottando le norme internazionali UNI ISO 30415:2021 sulla Diversità ed Inclusione e UNI PdR 125:2022 sulla Parità di Genere. In questo modo, l'azienda si pone in prima linea sui temi sempre più attuali dell'Inclusione, della Diversità e della Parità di Genere.

City Green Light s.r.l. si impegna ad attestarsi e certificarsi in conformità a tali norme, al fine di dimostrare il nostro impegno nei confronti della Gender Equality. Ciò permetterà di stabilire e monitorare obiettivi specifici per il miglioramento e di coinvolgere e sensibilizzare tutti gli stakeholder con cui entriamo in contatto, compresi lavoratori, fornitori, clienti, utenti, istituzioni e persone in generale. Il nostro obiettivo è di creare un ambiente in cui migliorare costantemente i nostri servizi in relazione a questi temi.

### COSA SI INTENDE PER DIVERSITÀ E INCLUSIONE?

Diversità e inclusione sono concetti distinti ma strettamente collegati. Il concetto di diversità comprende tutte le differenze tra gli individui, che spaziano dall'età all'orientamento sessuale, dalla religione all'orientamento politico. È fondamentale considerare anche le intersezioni tra le diverse sfaccettature che rientrano sotto il termine "diversità".

L'inclusione diventa necessaria quando esiste diversità, poiché solo così si può creare una società equilibrata in generale e un'organizzazione funzionale in particolare. Sostenere la diversità significa rispettare, apprezzare e valorizzare ogni individuo, indipendentemente da fattori come l'età, l'etnia, la religione, il genere, l'orientamento sessuale, le disabilità, il background formativo e le competenze.

Nell'ambiente di lavoro moderno, questo concetto va oltre l'assunzione di risorse diverse e si traduce nell'impegno effettivo per garantire a tutte le persone pari opportunità di contribuire e di esprimere al massimo il proprio potenziale.

A volte, queste differenze possono produrre discriminazioni dirette o indirette, nonché a trattamenti penalizzanti. Oltre alle molestie evidenti, la discriminazione può assumere la forma di micro-aggressioni nella vita quotidiana.

Implementare un sistema di gestione per la Diversità e Inclusione vuol dire rifiutare i vari tipi di discriminazione, quali ad esempio:

- Età
- Disabilità
- Riassegnazione di genere
- Matrimonio e unione civile
- Gravidanza e maternità
- Etnia

### CITY GREEN LIGHT S.R.L.

VICENZA, Via G. Zampieri 15 – 36100 | Tel. 0444.124.24.24  
REA VI – 353810 | Cap. Soc. € 50.000.000 i.v. | Cod. Fisc e P. IVA 03785880240  
info@citygreenlight.com | www.citygreenlight.com

- Religione o credo
- Sesso
- Appartenenza politica.

È importante comprendere che la diversità in un luogo di lavoro non implica necessariamente l'inclusione automatica. L'equità sul posto di lavoro si basa sull'impegno per garantire pari opportunità, riconoscimento economico e valorizzazione di tutte le forme di diversità.

## COSA SI INTENDE PER PARITA' DI GENERE

La parità di genere si riferisce alla promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini in termini di diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici e sociali. Si raggiunge la parità di genere quando uomini e donne godono degli stessi diritti, hanno le stesse responsabilità e opportunità in tutti i settori della società, e quando i loro interessi, bisogni e priorità sono considerati allo stesso modo.

Tra le misure della Missione 5 del PNRR (coesione e inclusione) è stata emanata la L. 162/2021 – Modifiche al D.lgs. n.198/2006 (codice delle Pari Opportunità), che istituisce la certificazione della parità di genere.

La Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 è un documento pubblicato da UNI, redatto dal tavolo di lavoro costituito dal Ministero delle Pari Opportunità per la certificazione di genere delle Impese. Ispirata alla ISO 30415:2021, che promuove l'inclusione, la UNI PdR 125:2022 per la parità di genere delle Imprese prevede la misurazione, la registrazione e la valutazione dei dati relativi al genere all'interno delle Organizzazioni. Il documento identifica sei aree di indicatori, che riguardano le diverse variabili che possono caratterizzare un'Organizzazione inclusiva:

1. cultura e strategia
2. governance
3. processi HR
4. opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
5. equità remunerativa per genere
6. tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

I KPI previsti permettono di valutare i gradi di maturità dell'Organizzazione e sono applicabili a seconda della dimensione aziendale: micro (1-9 dipendenti), piccola (10-49 dipendenti), media (50-249 dipendenti) e grande (250 e oltre dipendenti).

Per accedere alla certificazione è previsto lo score minimo del 60% che può essere migliorato attraverso un Piano Strategico Aziendale che definisce gli obiettivi di miglioramento.

La norma UNI PdR 125:2022 rappresenta lo standard per la Certificazione Nazionale voluta dal PNRR nella Missione n. 5 e offre incentivi sotto forma di riduzioni dei contributi previdenziali per le assunzioni a partire dal 1° gennaio 2022 e punteggi premianti per le gare pubbliche.

L'ottenimento della certificazione valorizza l'impegno delle aziende nello sviluppare e comunicare politiche a favore della parità di genere.

## I NOMINATIVI DI RIFERIMENTO PER LA DIVERSITA' E INCLUSIONE

Per garantire la massima attenzione relativamente alle segnalazioni che possono pervenire è istituito un **Comitato interno**, composto da:

Visentin Alessandro – General Manager

Guglielmi Luca – Purchasing Director

Sartori Silvia – Management System Manager

De Mori Benedetta – Payroll & HR Specialist

De Mori Benedetta – Diversity Manager

Il **Comitato D&I** ha il compito di monitorare le attività dell'Organizzazione in merito alla conformità della norma, all'attuazione delle azioni pianificate nel tempo e all'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'Organizzazione stessa e di valutare ed attivare opportune azioni per l'attuazione delle segnalazioni.

## RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI

È responsabilità di tutti i dipendenti contribuire alla creazione di una cultura realmente inclusiva che promuova la parità di genere. Ogni dipendente deve rispettare il Codice etico, le politiche aziendali e le leggi in vigore, e deve dimostrare rispetto verso la diversità e l'identità dei colleghi, clienti, utenti, partner e membri. Inoltre, è importante creare spazi sicuri in cui tutti i dipendenti possano crescere e portare la propria autentica identità sul luogo di lavoro.

Ogni dipendente è incoraggiato ad esaminare i propri pregiudizi impliciti e potenziali comportamenti discriminatori, adottando provvedimenti per migliorare le proprie competenze interculturali e in materia di diversità. Infine, è fondamentale partecipare a tutti i corsi e la formazione richiesti per creare un ambiente più inclusivo ed etico.

## LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere di vario genere:

- ✓ Suggerimenti di miglioramento per le politiche attuate dall'organizzazione;
- ✓ Violazioni di diritti, discriminazioni;
- ✓ Maltrattamenti e molestie.

Le segnalazioni possono essere inviate a City Green Light s.r.l. tramite il seguente indirizzo email:

[segnalazioni30415@citygreenlight.com](mailto:segnalazioni30415@citygreenlight.com)



Viene sempre garantito l'anonimato, qualora richiesto dal segnalante.

Comunque, ogni segnalazione sarà trattata rispettando la massima riservatezza sui fatti contenuti; inoltre, nel caso di segnalazione e/o reclamo non anonimo, o qualora sia possibile identificare il soggetto che lo ha inoltrato, non sarà attuata alcuna forma di discriminazione e ritorsione nei confronti del soggetto mittente.

Ringraziandovi dell'attenzione porgo cordiali saluti.

Silvia Sartori  
Resp. Sistema Gestione

A handwritten signature in dark ink that reads "Silvia Sartori". The signature is written in a cursive, flowing style.

Vicenza, 27 Maggio 2024