

MGM S.r.l. ritiene che il valore delle persone e le differenze rappresentino un patrimonio importante per l'esistenza e l'operato della società.

MGM S.r.l. è fatta di persone che rappresentano il cuore pulsante e il fulcro di ogni scelta strategica. Il capitale umano è uno degli asset più importanti, per questo è costante l'impegno all'ascolto di tutte le componenti interne ed esterne, nella convinzione che la manifestazione dell'individualità e creatività possa essere un acceleratore del cambiamento e un fattore decisivo per la crescita e la sostenibilità delle attività di MGM S.r.l. Pertanto MGM S.r.l. ha intrapreso un percorso per raggiungere la Certificazione della parità di genere per dare visibilità alla cultura aziendale incentrata al rispetto delle persone e delle pari opportunità.

MGM S.r.l. crede nell'importanza di valorizzare le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e, in funzione di tale scopo, promuove lo sviluppo e l'ottimizzazione del capitale umano al fine di migliorare ed accrescere il patrimonio sociale, la competitività, le professionalità e le capacità possedute.

Obiettivo primario di MGM S.r.l. è sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori. In tale ottica ha adottato una Politica che rafforza il proprio impegno a riconoscere e valorizzare ogni componente interna ed esterna alla società e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

MGM S.r.l. assicura le stesse possibilità di crescita professionale a tutto il personale, assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione organizzativa che ponga attenzione alla diversità, alla parità di genere, all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

Per MGM S.r.l. uguaglianza significa credere che i valori della diversità, dell'inclusione e della parità di trattamento tra uomini e donne siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro che assicuri le stesse opportunità e tutele e, al tempo stesso, valorizzi le risorse umane riconoscendo le stesse come fattore di successo.

MGM S.r.l. ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

In quest'ottica MGM S.r.l. è impegnata nell'organizzazione del lavoro, cercando di contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita di dipendenti e collaboratori, promuovendo azioni volte a valorizzare anche la dimensione personale (work-life balance), prevedendo formazione o attività di riqualificazione professionale.

Tutte le risorse di MGM S.r.l., a partire dal management aziendale, si impegnano quotidianamente a diffondere una cultura improntata alla tolleranza e al rispetto della dignità umana, ad abbattere pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone.

Alla luce di quanto premesso; MGM S.r.l. ritiene prioritario il conseguimento dei seguenti obiettivi

- rispettare i principi Costituzionali di parità ed uguaglianza formale e sostanziale (co 2 e 3 art. 3) e le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- adottare politiche e misure che favoriscano l'occupazione femminile, l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, ovvero pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri dipendenti e collaboratori, rispettando tutte le disposizioni legislative in materia nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti con i sindacati ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere e pari opportunità;
- estendere l'impegno di MGM S.r.l. verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle attività esercitate, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder, promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo Sistemi di Gestione aziendale certificati;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto con dipendenti e collaboratori al fine di coinvolgerli nell'impegno verso la sostenibilità sociale e la Parità di Genere;
- realizzare audit e verifiche periodiche volte ad accertare il rispetto degli standard sociali di parità e dei requisiti delle norme di riferimento;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di MGM S.r.l. in materia di Parità di Genere.

La presente Politica si rivolge a tutti gli stakeholder, ivi inclusi dipendenti, collaboratori, fornitori e committenti con l'obiettivo di avere un impatto significativo al proprio operato.

I principi sanciti nella Politica vengono divulgati mediante pubblicazione sul sito <https://mgmedilizia.com>, tramite apposite sessioni di comunicazione, coinvolgimento e ascolto del personale interno e dei propri stakeholder.

POLITICHE COLLEGATE

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti. A tal fine MGM S.r.l. si è dotata di Politiche specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale e riguardano le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Prevenzione abusi e molestie

Selezione ed assunzione

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze di MGM S.r.l., nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati; le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

L'Ufficio del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione.

Gestione della Carriera

MGM S.r.l. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti e nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo di carriera, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate esclusivamente su considerazioni di merito e sulla corrispondenza tra profilo richiesto e requisiti posseduti.

L'accesso a ruoli e incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti mediante l'attivazione delle leve contrattuali disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti e collaboratori. In quest'ambito riveste particolare importanza la capacità dei responsabili di cogliere punti di forza e di debolezza del singolo dipendente/collaboratore, in modo che sia possibile accrescerne le competenze anche attraverso una formazione mirata. MGM S.r.l. utilizzando strumenti informativi e formativi appropriati si pone l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze. Ogni responsabile aziendale è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro del personale richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Equità salariale

MGM S.r.l. adotta pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi e previdenziali indipendentemente dal genere. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di

breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

Genitorialità

MGM S.r.l. si impegna a garantire l'accesso ai congedi parentali, alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers ai dipendenti di entrambi i sessi; non porre alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove necessità familiari. In particolare, MGM S.r.l. promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

MGM S.r.l. intende garantire ai dipendenti di entrambi i sessi la possibilità di equilibrare responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili e consolidando politiche di work life balance. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- scelta del part time, della flessibilità degli orari e dello smart working;
- adozione di un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Prevenzione abusi e molestie

MGM S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità morale di dipendenti e collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

MGM S.r.l. salvaguarda dipendenti e collaboratori da atti persecutori di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Pertanto MGM S.r.l. si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie);
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo e individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati e un responsabile della gestione;
- verificare se si siano verificati episodi di molestie, turbamento e/o atteggiamenti molesti;

IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

In questo contesto, le politiche adottate da MGM S.r.l. rispettano gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, i valori di inclusività sostenuti dal nostro Paese e dall'Unione Europea. MGM S.r.l. aderisce all'Obiettivo 5 sulla parità di genere. Prova è la presenza di una percentuale di circa il 5,5% di donne sul totale dei dipendenti che diventa circa il 28% se si considerano solo ruoli dirigenziali e impiegatizi in un settore fortemente caratterizzato dalla presenza maschile qual è quello delle costruzioni e dell'edilizia.

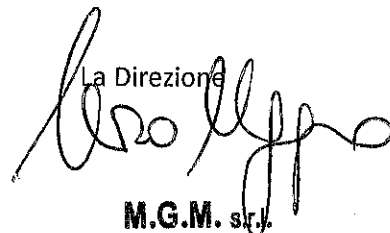
Più in generale, il riferimento alla dignità del lavoro come volano per la crescita economica contenuto nell'Obiettivo 8 e l'Obiettivo 10 rivolto alla riduzione delle disuguaglianze rappresentano per MGM S.r.l. una *conditio sine qua non* per operare quotidianamente.



MGM S.r.l., in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione, così come già previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/2001, un canale di segnalazione "Whistleblowing" a cui ci si può rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione dello stesso Modello, del Codice Etico e della presente Politica o di altre condotte improprie (ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro). Le segnalazioni che potranno essere anche in forma anonima dovranno essere inviate in forma scritta a mezzo posta all'indirizzo della sede, Strada provinciale 363 Km 39, 73020 Vitigliano, S.Cesarea Terme (LE) o utilizzando l'apposito link sul sito <https://mgmedilizia.com>.

MGM S.r.l. assicura il principio di non ritorsione garantendol'anonimato del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.

Santa Cesarea Terme, 01/12/2023


La Direzione

M.G.M. s.r.l.
Strada Provinciale 363 Km. 39
73020 SANTA CESAREA TERME (LE)
Partita IVA 05167760759

