	INFORMATIVA PdG		
	Rev. 0 del 06/09/2023	Codice: INF	Pagina 1 di 5

COMUNICAZIONE SULL'ADESIONE AI PRINCIPI DELLA UNI-PDR 125:2022

Gentile Collaboratore/collaboratrice

SAMOA RESTAURI S.r.l. ritiene di grande importanza l'aspetto delle pari opportunità e dell'inclusione e delle responsabilità che ne derivano.

Per questo la società opera per garantire che per tutte le parti interessate di SAMOA RESTAURI S.r.l. siano rispettati i principi della UNI-PDR125:2022.

Tale linea guida elenca i requisiti di comportamento delle organizzazioni verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Vi comunichiamo che è stato istituito il Comitato Guida composto da:

GIACOMO CACCAVO	Direzione
ANNA MARIA CACCAVO	HR
NICOLINA DI NAPOLI	HR
GIUSEPPE STRIANESE	Responsabile Sistema di Gestione

Nel seguito troverà il dettaglio degli impegni che **SAMOA RESTAURI S.R.L.** intende perseguire con l'adesione alle linee guida UNI-PDR 125:2022.

Cultura e strategia


I principi e gli obiettivi che si pone SAMOA RESTAURI S.r.l. sono finalizzati a favorire un ambiente di lavoro in cui sia garantita per tutte le parti interessate l'inclusione, la parità di genere e l'assenza di ogni forma di gender diversity, coerentemente con la vision, le finalità e i valori che da sempre caratterizzano l'azienda.

SAMOA RESTAURI ha attivo un sistema di comunicazione interna in cui tutti i dipendenti, anche in modalità anonima, possono esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.

I metodi attraverso cui effettuare la comunicazione interna possono essere rappresentati da:

- Riesame della Direzione
- Riunioni
- Meeting
- Utilizzando la cassetta postale presente in sede
- Corsi di formazione interni
- Via mail
- Intranet aziendale

SAMOA RESTAURI S.r.l., tra i vari meccanismi di comunicazione interna sopracitati, utilizza una rete intranet aziendale; a cui hanno accesso tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, di livello di inquadramento o di tipologia di contratto applicato (full time o part time). La rete intranet è accessibile al personale dell'azienda anche via internet.

	INFORMATIVA PdG		
	Rev. 0 del 06/09/2023	Codice: INF	Pagina 2 di 5

La rete intranet è utilizzata da SAMOA RESTAURI S.r.l. per la comunicazione interna all'azienda; quali a titolo esemplificativo non esaustivo:

- Informare i dipendenti sulla presenza di un comitato per le pari opportunità e delle sue funzioni;
- Sensibilizzare, informare e formare tutti i dipendenti relativamente alla possibilità di effettuare segnalazioni/reclami/spunti di miglioramento; anche in forma anonima; relativi a qualunque aspetto di pari opportunità e inclusione, secondo la procedura PR 02 "Segnalazioni, reclami e comunicazione interna"; con particolare attenzione ad eventuali episodi di molestie o mobbing, o di disparità retributiva
- Sensibilizzare e promuovere tra i dipendenti l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere
- Sensibilizzare e informare il personale alla compilazione e restituzione del questionario per la soddisfazione dei dipendenti sulle tematiche di pari opportunità e inclusione
- Sensibilizzare, informare e formare i dipendenti sui diritti previsti da CCNL applicati (Multiservizi e Mobilità)
- Sensibilizzare, informare e formare i dipendenti sul diritto di richiedere il congedo parentale (di maternità e paternità)
- Informare i dipendenti della garanzia della protezione del posto di lavoro e del mantenimento del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità
- Diffondere la Politica pari opportunità, il codice etico, il bilancio pari opportunità e il Piano strategico a tutti i dipendenti
- Diffondere gli indicatori, gli obiettivi, i responsabili dell'attuazione e le modalità con cui si intende raggiungerli
- Sensibilizzare e informare i dipendenti relativamente al fatto che non sono ammesse richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o della responsabilità di cura durante i colloqui
- Garantire ai dipendenti che l'eventuale assunzione, la mansione assegnata, e gli eventuali avanzamenti di carriera saranno fatti esclusivamente per merito e impegno, indipendentemente dal sesso dei dipendenti
- Garantire ai dipendenti che la possibilità di carriera e di formazione è garantita a tutto lo staff (di qualunque genere, livello, CCNL e tipologia di contratto, quali part time e full time)
- Sensibilizzare e informare i dipendenti che è loro diritto e dovere segnalare eventuali richieste relative a temi personali, quali: matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura ricevute durante i colloqui;
- Informare i dipendenti dei corsi di formazione pianificati annualmente nel calendario formativo
- Informare i dipendenti della possibilità di sviluppo professionale, e di eventuali promozioni, basate esclusivamente sulle proprie capacità e impegno
- Diffondere i questionari per le pari opportunità a tutti i dipendenti
- Informare i dipendenti che per policy aziendale SAMOA RESTAURI S.r.l. tende al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale

La rete intranet aziendale è strutturata in maniera tale per cui il dipendente deve necessariamente leggere il documento ricevuto e inviare la conferma di lettura all'azienda; altrimenti gli viene negata la possibilità di continuare a utilizzare l'intranet aziendale.


Indipendentemente dal metodo usato, il processo di comunicazione deve essere effettuato seguendo le modalità di seguito descritte:

Definizione dell'oggetto di comunicazione

Utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispetto della diversità di genere

Inoltre, tutti i dipendenti di SAMOA RESTAURI S.r.l. DEVONO segnalare tempestivamente qualsiasi accaduto che sia in contrasto con i principi della linea guida UNI-PDR 125.

In particolare, SAMOA RESTAURI mette a disposizione dei lavoratori i seguenti metodi per le segnalazioni / reclami: Tramite il comitato Guida,, inoltrando la segnalazione e /o il reclamo in forma verbale

	INFORMATIVA PdG		
	Rev. 0 del 06/09/2023	Codice: INF	Pagina 3 di 5

Con lettera anonima, imbucandola nell'apposita "Cassetta segnalazioni e/o reclami" presenti in sede

Con lettera anonima, indirizzandolo all'attenzione del referente tutela parità di genere

Tramite la piattaforma WHISTLE BLOWING , presente sul sito (visionata esclusivamente dalla Funzione preposta al controllo e monitoraggio delle Segnalazioni, identificato nel Comitato Guida ai sensi della PDR 125);

SAMOA RESTAURI S.r.l. analizza, valuta, tratta e risponde alle problematiche mosse dai lavoratori e dalle altre parti interessate riguardo alle tematiche di pari opportunità e inclusione

L'azienda si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi lavoratore che fornisca informazioni riguardanti la conformità dell'azienda alla linea guida UNI-PDR 125:2022, oppure che abbia avanzato reclami o suggerimenti relativi al luogo di lavoro

Governance

SAMOA RESTAURI S.r.l. ha nominato un Comitato Guida composto da:

- GIACOMO CACCAVO Direzione
- ANNA MARIA CACCAVO HR
- NICOLINA DI NAPOLI HR
- GIUSEPPE STRIANESE Responsabile Sistema di Gestione

Inoltre, l'azienda ha stabilito la Politica per le pari opportunità e il codice etico in cui sono riportati i principi di pari opportunità e inclusione che persegue e in cui crede l'azienda.

L'azienda ha definito specifici obiettivi per le pari opportunità; le responsabilità, le modalità e le tempistiche per raggiungerli

L'andamento degli indicatori è riportato nel bilancio per le pari opportunità, redatto dalla direzione e diffuso a tutti i dipendenti tramite la rete intranet aziendale

Risorse umane

Tutti i dipendenti sono invitati a effettuare segnalazioni/reclami/spunti di miglioramento; anche in forma anonima; relativi a qualunque aspetto di pari opportunità e inclusione, secondo la procedura PR 02 "Segnalazioni, reclami e comunicazione interna"; con particolare attenzione ad eventuali episodi di molestie o mobbing, o di disparità retributiva

Inoltre, le risorse umane di SAMOA RESTAURI S.r.l. devono osservare comportamenti e un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere

SAMOA RESTAURI S.r.l. somministra, semestralmente, ai dipendenti un questionario relativo alla propria soddisfazione relativo a tutte le tematiche delle pari opportunità e inclusione in azienda.


La scala di valutazione è da 1 a 5; in ordine crescente di gradimento per ogni aspetto trattato.

Il contratto collettivo applicato in azienda è : Edilizia & industria . SAMOA RESTAURI garantisce ai dipendenti, il rispetto dei requisiti riportati nei suddetti contratti collettivi nazionali

SAMOA RESTAURI S.r.l. a breve completerà la redazione di un piano di welfare che sarà comunicato a tutti i dipendenti

Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda

SAMOA RESTAURI S.r.l. pianifica annualmente un calendario formativo, assicurando la partecipazione a tali corsi e la

	INFORMATIVA PdG	
	Rev. 0 del 06/09/2023	Codice: INF

possibilità di fare carriera a tutti i dipendenti; indipendentemente dal sesso, dal CCNL e dal livello di inquadramento e dalla tipologia di contratto (full time e part time); assicurando che, sia in fase di assunzione che di assegnazione delle mansioni che durante lo svolgimento dell'attività lavorativa; non saranno mai poste ai dipendenti domande relative a temi personali quali: matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura;

Inoltre, per l'esito dei colloqui, l'assegnazione delle mansioni e le opportunità di crescita, sarà tenuto conto esclusivamente dei seguenti fattori:

- capacità professionali
- Esperienze maturate
- competenze tecniche
- opportunità aziendali

EQUITÀ REMUNERATIVA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Livelli e qualifiche

Minimi tabellari per gruppi professionali

Tabella paga dei lavoratori EDILI ANCE industria in vigore dal 01/07/ 2023 per la provincia di Salerno a seguito del rinnovo C.C.N.L. del 03 Marzo 2022 (aumento della paga base 2° trance)
--

OPERAI

Categoria	Paga Base	Ind.Ter.Set. conglobato	Contingenza	Accordo del 31/07/1992	Tot.Orario	Cassa Edile 18,50%	Cassa Edile Acc. 14,20%	R.O.L. 4,95%	EVR 01/06/2012
4° LIV. S. Spec.	7,990	1,489	3,013	0,060	12,552	2,322	1,782	0,621	0,240
3° LIV. Spec.	7,420	1,398	3,001	0,060	11,879	2,198	1,687	0,588	0,220
2° LIV. Qual.	6,680	1,261	2,985	0,060	10,986	2,032	1,560	0,544	0,200
1° LIV. Operaio	5,710	1,084	2,965	0,060	9,818	1,816	1,394	0,486	0,170
Guard. senza alloggio.	5,140	1,008	2,470	0,060	8,678	1,606	1,232	0,430	0,170
Guard. con alloggio.	4,570	0,976	2,470	0,060	8,076	1,494	1,147	0,400	0,170

Sui i periodi di malattia, va accantonato in cassa edile il 14,20%. Sui periodi di infortunio dal 4° giorno al 90° giorno l'accantonamento è del 5,70% (7,40% lordo), dal 91° giorno in poi l'accantonamento è del 3,60% (4,60% lordo). Sui periodi di carenza l'accantonamento è del 14,20% e l'impresa corrisponderà il 4,95%

INDENNITA SOSTITUTIVA DI MENSA = € 0,66
INDENNITA' DI TRASPORTO = € 0,45

IMPIEGATI

Categoria	Paga Base	Premio di Produzione	Contingenza	Accordo del 31/07/1992	Idenn.Sost. Mensa	Idenn.Sost. Trasporto	TOTALE Stipendio	EVR 01/06/2012
7° LIV. Quadri 1°S.	1.974,71	375,280	533,824	10,329	114,180	77,850	3.086,17	59,580
6° LIV. Prima	1.777,23	343,210	529,633	10,329	114,180	77,850	2.852,43	53,620
5° LIV. Seconda	1.481,02	285,460	523,346	10,329	114,180	77,850	2.492,19	44,680
4° LIV. Terza Ass.T.	1.382,31	259,300	521,252	10,329	114,180	77,850	2.365,22	41,700
3° LIV. Terza	1.283,56	238,970	519,156	10,329	114,180	77,850	2.244,05	38,720
2° LIV. Quarta	1.155,21	215,660	516,431	10,329	114,180	77,850	2.089,66	34,850
1° LIV. Qu.ta 1° imp.	987,36	185,410	512,869	10,329	114,180	77,850	1.888,00	29,790


L'elemento variabile della retribuzione EVR istituito con accordo del giugno 2012 non ha incidenza in nessun istituto contrattuale. Esso non viene assunto come base di calcolo per le ferie, tredicesima, permessi, festività, malattia, infortunio, Tfr, ecc.

La Direzione è fermamente convinta che, per colmare la disparità salariale, è indispensabile che la società si fondi, oltre che sul principio dell'equità, anche su quello della trasparenza delle regole applicabili e delle retribuzioni effettivamente corrisposte. Al fine di mettere in pratica tali principi, SAMOA RESTAURI applica gli elementi retributivi previsti dal CCNL Industria Edilizia applicato in azienda, per cui a pari livello corrisponderà pari retribuzione, indipendentemente dal genere di appartenenza della risorsa.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Tutti i dipendenti, come da CCNL applicato, possono richiedere il congedo parentale (di maternità e di paternità); senza subire ripercussioni e con la garanzia di mantenere lo stesso livello retributivo al rientro dal congedo parentale.

Inoltre, SAMOA RESTAURI S.r.l. offre ai propri dipendenti servizi per rendere più agevole il reinserimento in azienda

	INFORMATIVA PdG		
	Rev. 0 del 06/09/2023	Codice: INF	Pagina 5 di 5

dopo il congedo goduto;

In particolare, SAMOA RESTAURI informa tutti i dipendenti della possibilità di richiedere:

- lavoro part-time per esigenze familiari/post maternità/post paternità/altro
- messa a disposizione del parco auto aziendale per il personale che, in caso di emergenza/imprevisti familiari, ne potrebbe richiedere il temporaneo utilizzo
- . cambi turno temporanei dettati da esigenze familiari

Distinti saluti.

La Direzione

Pontecagnano Faiano, dicembre 2023


SAMOA RESTAURI s.r.l.
Via Pompei - trav. Santoro snc
84098 Pontecagnano Faiano (SA)
C.F.: 04925950653