Gruppo M-Cube
Politica di parità di genere

Sommario

Introduzione 2
Focus 3
KPI 4
Segnalazione degli incidenti 4
Formazione e comunicazione 5
Conclusione 5

Versione	Data	Autore	Note
00	07/11/2024	D. Zoccarato	Prima versione
01	23/04/2026	A. Ceiner	Opp. Miglioramento 2742326-202511-I3 (audit BSI 20/11/2025). Capitolo FOCUS; paragrafo GENITORIALITA'.

Introduzione

Il Gruppo M-Cube si impegna a promuovere un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, in cui tutte le persone siano trattate con rispetto e ricevano pari opportunità di crescita e sviluppo. Crediamo che l'equità di genere (e più in generale ogni forma di equità) non sia solo un diritto umano fondamentale, ma anche una base necessaria per un mondo pacifico, prospero e sostenibile.

La presente Politica per l'equità di genere è rivolta a tutti i dipendenti, a tutte le dipendenti e condivisa con tutti gli stakeholder, i fornitori e i clienti, con l'obiettivo di avere il maggiore impatto possibile nella propria rete di valori e di essere un punto di riferimento per altre aziende sia del settore di riferimento che in generale del comparto economico.

Focus

Abbiamo implementato un Sistema di Gestione della Parità di Genere, conforme alla norma UNI/pdr 125:2022, in cui ci concentriamo su:

1. **Le pari opportunità**: ci impegniamo a fornire pari opportunità ad ogni persona, indipendentemente dal genere. Le decisioni relative a reclutamento, assunzione, formazione, carriera, retribuzione e rappresentanza aziendale si baseranno sulle qualifiche, sulle prestazioni e sul potenziale. Ogni processo in ambito HR che caratterizza il ciclo di vita di una risorsa si fonda sui principi di rispetto ed inclusione.
2. **La rappresentanza:** M-Cube si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati anche tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o qualsiasi altro tipo di evento pubblico.
3. **La non discriminazione:** M-Cube si impegna a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità ed inclusività, per creare le migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere il personale di talento. Non sarà tollerata alcuna forma di discriminazione o molestia. Tutto il personale è tenuto a trattare gli altri con rispetto, dignità ed equità.
4. **L'equilibrio vita-lavoro:** sosteniamo iniziative di conciliazione vita-lavoro a beneficio di ogni persona. Sono attuati accordi di lavoro flessibili, politiche di congedo parentale e altri programmi per sostenere le persone nel raggiungimento di un sano equilibrio tra lavoro e vita personale. Ove possibile M-Cube si impegna affinché la programmazione delle riunioni tenga conto delle esigenze specifiche del personale, anche di quello con orario ridotto (part-time), e che tale programmazione possa conciliarsi con i tempi di vita familiare e personale.
5. **La genitorialità:**
    a. Il Gruppo M-Cube riconosce il valore dell'esperienza di genitorialità e si impegna a tutelare e valorizzare il personale che si trovi in tale fase della vita, indipendentemente dal genere e dalla tipologia di genitorialità (biologica, adottiva o affidamento).
    b. L'azienda garantisce il mantenimento, ove compatibile con la normativa vigente, dei benefits aziendali e delle misure di welfare durante i periodi di assenza per maternità, paternità o congedi parentali e assicura la continuità degli stessi anche nella fase di rientro al lavoro.
    c. Sono promosse iniziative di flessibilità organizzativa e di conciliazione vita-lavoro, quali accordi di lavoro flessibile, smart working, part-time temporaneo o altre misure equivalenti, finalizzate a favorire un equilibrio sostenibile tra responsabilità familiari e professionali.

d. L'organizzazione riconosce l'esperienza di genitorialità come un valore che contribuisce allo sviluppo di competenze trasversali e all'arricchimento del patrimonio personale e professionale della persona.

6. **Le politiche di mobilità:** ci impegniamo ad assicurare uguali opportunità di mobilità professionale
7. **La formazione e lo sviluppo**: ci impegniamo a fornire opportunità di formazione e sviluppo per sostenere tutto il personale a raggiungere il loro pieno potenziale. Incoraggiamo e sosteniamo attivamente l'avanzamento di carriera di tutto il personale garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e valorizzazione.
8. **La trasparenza e la responsabilità**: saranno esaminate e valutate regolarmente le nostre politiche e pratiche per garantire l'efficacia, monitorando i progressi e apportando le modifiche necessarie per migliorare continuamente i nostri sforzi verso la parità di genere.

KPI

Con il desiderio di prestare attenzione alla soddisfazione della parità di genere in ogni aspetto della vita lavorativa, abbiamo scelto di misurare i seguenti indicatori:

- Selezione e assunzione (reclutamento)
- Gestione della carriera
- Parità di retribuzione
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (work-life balance)
- Prevenzione di abusi e molestie

Il piano strategico definisce in modo più dettagliato gli obiettivi di parità, specifici e misurabili attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori Chiave di Prestazione) sulle 6 dimensioni sopra evidenziate.

Segnalazione degli incidenti

Ogni persona che subisca o assista a qualsiasi forma di discriminazione o molestia è incoraggiata a segnalarla. Le segnalazioni saranno trattate con la massima serietà e discrezione, indagate tempestivamente e saranno intraprese azioni adeguate.

L'organizzazione incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, dei suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e delle situazioni di:

- abusi fisici, verbali e digitali (molestie);
- molestie sessuali;
- discriminazione nella selezione e nel reclutamento;
- discriminazione per le pari opportunità nello sviluppo professionale e nella carriera;
- mancato rispetto dei diritti dei lavoratori/lavoratrici nel campo della genitorialità e dell'assistenza;
- mancato rispetto dei diritti dei lavoratori/lavoratrici nel contesto della conciliazione vita-lavoro;
- disuguaglianza di retribuzione con scopi discriminatori,

A tal fine viene utilizzato lo strumento attivato per il Whistleblowing disponibile sul nostro sito aziendale, con l'aggiunta di alcune specifiche attenzioni in materia di parità di genere.

Formazione e comunicazione

Il Gruppo M-Cube stabilisce e attua specifici piani di formazione rivolti al proprio personale per sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione e dell'impatto aziendale che hanno tali problematiche. La formazione riveste un ruolo essenziale nel promuovere una cultura consapevole e nel sensibilizzare le persone sul tema della parità di genere. Investendo in percorsi educativi, è possibile non solo diffondere valori di equità, ma anche favorire una comprensione profonda delle dinamiche sociali che ostacolano l'equità, stimolando così un cambiamento culturale aziendale duraturo e inclusivo. A questa missione, si affianca l'importanza di una comunicazione efficace, capace di veicolare messaggi chiari e coinvolgenti che superino stereotipi e pregiudizi, incoraggiando un dialogo aperto e costruttivo.

Conclusione

In M-Cube Group crediamo che l'equità di genere sia uno dei valori essenziali per creare un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e orientato alla performance. Impegnandoci insieme per promuovere e sostenere questi principi, possiamo proseguire nel costruire un'organizzazione più forte e più equa, in cui ogni persona abbia l'opportunità di realizzare appieno il proprio potenziale e si senta accolta e rispettata.

Milano 23/04/2026

Manlio Romanelli
Presidente del Gruppo M-Cube