

O.D.V.

Organismo di Vigilanza di META SERVICE s.r.l.

Partita IVA 02567690876 Sede legale in Via Monti n. 5 - 95037 San Giovanni La Punta (CT)

Palermo – San Giovanni La Punta (SR), 28/12/2024

Spett.le META SERVICE s.r.l.

E Signori dipendenti

loro pregiate sedi

Allegato Nota n. 13/2024/O.D.V.

Oggetto: informativa sulla certificazione di genere UNI/PdR 125:2022 e intersezioni con il sistema 231.

Gentili lavoratori,

la presente per fornirvi con il grado di dettaglio funzionale alla materia 231 una breve informativa sulla parità di genere nelle imprese atteso che **Qualsiasi tipo di Organizzazione**, sia del settore privato, pubblico o senza scopo di lucro, **indipendentemente dalle dimensioni**, ma con almeno un dipendente, **e dalla natura dell'attività** può certificarsi in conformità alla PdR 125/2022 “*Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere*” (ex art. 46 bis del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162) e che la società Meta Service s.r.l. ha volontariamente scelto di conseguire tale certificazione.

Previo processo di audizione Meta Service s.r.l. in data 22/07/2024 ha conseguito dall'Ente SMC Società Mediterranea Certificazioni s.r.l. **organismo di valutazione** della conformità accreditato in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008, il proprio certificato n. PG 2831 di conformità alla Uni/PdR 125/2022 .

Quanto precede assoggetta, tra gli altri, l'azienda a monitoraggio annuale, attraverso l'organismo di certificazione o anche tramite un audit interno, sul grado di maturità in termini di politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti a sostegno della parità.

Il certificato di parità si rinnova ogni 3 anni dalla certificazione acquisita, nel caso di Meta Service s.r.l. giungerà in scadenza il 21/07/2027.

Il sistema preventivo del Modello Organizzativo di gestione e controllo, già attivato dall'ente per la riduzione/esclusione dei rischi reato previsti nel decreto legislativo n. 231/01, viene nel suo complesso arricchito dal presidio di qualità in argomento, che per i diversi precipui scopi, agisce nelle aree aziendali sensibili pure ricomprese in svariati protocolli 231:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;

O.D.V.

Organismo di Vigilanza di META SERVICE s.r.l.

Partita IVA 02567690876 Sede legale in Via Monti n. 5 - 95037 San Giovanni La Punta (CT)

4. Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Quali vantaggi per l'impresa vostro datore di lavoro?

Non solo carte in questo caso perché la parità di genere non è solo un obiettivo etico o un obbligo legale: è anche un fattore strategico che può influire positivamente sulle performance aziendali. Infatti, l'ottenimento della Certificazione, oltre a rafforzare l'immagine e la reputazione aziendale, consente all'Azienda di accedere ai diversi vantaggi come:

- un incentivo economico, sotto forma di esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura pari all'1%, con un gap di euro 50.000 annui;
- un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti;
- punteggi premiali agli operatori economici che intendano partecipare a gare d'appalto pubbliche (D. lgs. n. 36/2023 - Codice dei contratti pubblici - e ssmmi);
- la diminuzione della garanzia del 20%, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge, in caso di possesso di certificazioni (riportate nell'allegato II. 13 al Codice) attestanti specifiche qualità, tra le quali rientra anche la certificazione della parità di genere.

Quali vantaggi per i lavoratori e per gli stakeholders?

In generale, i vantaggi per i dipendenti ed il territorio in cui vive l'Impresa sono azioni aziendali concrete per raggiungere ambienti lavorativi più inclusivi riferitamente alle condizioni di lavoro delle donne anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo, per promuovere la trasparenza sui processi lavorativi e valorizzare il potenziale di ogni individuo, contribuendo al contempo alla creazione di una società più equa e responsabile, poiché incide sulle sensibilità individuali dei propri componenti interni che diventano essi stessi veicolo di buone pratiche.

Tanto si doveva per ogni utilità, restando a disposizione per info e chiarimenti si ricorda ai destinatari in indirizzo di poter utilizzare il canale interno di segnalazione ove ravvisati elementi distonici rispetto alla normativa 231.

Cordiali saluti,

L'organismo di vigilanza

Avv. Patrizia Polizzotto

