

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE DI DELVY MONTE BERICO S.R.L. SB

MISSIONE E VISIONE STRATEGICA

Delvy Monte Berico S.r.l. SB, organizzazione attiva dal 2004 nel settore della ristorazione con l'insegna Ai Sette Santi presso la storica sede di Piazzale della Vittoria a Vicenza, riconosce la centralità delle persone come pilastro della propria identità aziendale. In linea con il proprio Codice Etico, la Società fonda il proprio agire sui valori di Integrità, Trasparenza e Rispetto, promuovendo una cultura d'azienda volta a eliminare ogni possibile discriminazione e a permettere a ciascuno di esprimere il proprio potenziale.

L'organizzazione considera la parità di genere un valore etico e un fattore essenziale per la qualità delle relazioni interne e per uno sviluppo sostenibile nel tempo. In data 3 dicembre 2024 la società ha formalmente assunto la qualifica di Società Benefit, integrando nel proprio oggetto sociale finalità di beneficio comune da perseguire con trasparenza e responsabilità. In questo contesto, l'azienda promuove il benessere di chi lavora attraverso il bilanciamento tra vita professionale ed esigenze personali, favorendo un ambiente inclusivo e sicuro, fondato sulla tutela della dignità umana e della libertà individuale.

Nell'ottica del miglioramento continuo, l'organizzazione ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022. Il percorso è finalizzato a:

- prevenire e ridurre i divari di genere in ogni fase del percorso lavorativo, dall'accesso al lavoro fino alla cessazione del rapporto;
- garantire processi di selezione, sviluppo professionale e remunerazione equi, basati su criteri oggettivi, profili di merito e competenze professionali, vietando favoritismi o forme di clientelismo;
- promuovere una cultura aziendale che rifiuti ogni forma di molestia, violenza o comportamento prevaricatorio, applicando il principio della "tolleranza zero" verso atti lesivi della dignità del personale.

La Direzione Aziendale assicura il proprio costante impegno nel definire obiettivi misurabili, monitorare i risultati tramite specifici KPI e diffondere i principi della parità di genere a tutti gli stakeholder, garantendo che ogni decisione organizzativa sia orientata al bilanciamento tra obiettivi economici e impatto sociale positivo.

PRINCIPI ISPIRATORI

La Politica per la Parità di Genere di Delvy Monte Berico S.r.l. SB è lo strumento che declina operativamente i valori di Onestà, Integrità e Rispetto definiti nel proprio Codice Etico. Essa si fonda sui seguenti principi cardine:

- **Imparzialità e pari opportunità:** garantire pari dignità e pari opportunità a tutto il personale. Non sono ammesse discriminazioni basate su genere, identità di genere, orientamento affettivo, età, origine, lingua, religione o altre condizioni personali. Tale impegno si estende alla tutela dei lavoratori disabili e alla valorizzazione di ogni diversità.

- **Equità nei processi e nelle carriere:** in linea con l'Art. 5.2 del Codice Etico, i processi di selezione, inserimento, formazione, valutazione, retribuzione e crescita professionale sono basati esclusivamente su profili di merito e competenze oggettive, in ogni livello e ruolo operativo dell'organizzazione. È fatto esplicito divieto di favoritismi o nepotismi, assicurando che l'accesso a posizioni di responsabilità sia equilibrato e privo di barriere di genere.
- **Trasparenza e correttezza:** l'azienda adotta criteri decisionali chiari, verificabili e comunicati apertamente a soci, dipendenti e stakeholder. La governance responsabile assicura flussi informativi veritieri e accurati, in linea con il modello di gestione delle Società Benefit.
- **Tutela della persona e ambiente di lavoro sicuro:** Delvy si impegna a garantire un contesto lavorativo che tuteli l'integrità fisica e morale di ciascuno. Le relazioni tra colleghi, responsabili, clienti e fornitori devono essere improntate alla massima cortesia e al rispetto della condizione sessuale e della dignità individuale.
- **Contrasto a molestie e discriminazioni:** l'organizzazione applica il principio della "tolleranza zero" verso ogni forma di violenza, molestia sessuale o comportamento prevaricatorio. Sono attivi canali di segnalazione sicuri e riservati che garantiscono la protezione del segnalante.
- **Benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro:** coerentemente con la finalità statutaria di "Welfare at Work", l'azienda promuove il bilanciamento tra vita professionale ed esigenze personali e familiari. Si valorizzano soluzioni di flessibilità operativa (es. gestione turni, part-time) compatibili con le necessità del servizio del ristorante Ai Sette Santi.
- **Coinvolgimento e miglioramento continuo:** il personale è considerato il principale portatore di interesse e viene coinvolto attivamente tramite momenti di ascolto e monitoraggio periodico dei risultati. L'efficacia delle politiche è misurata tramite specifici KPI costantemente riesaminati dal Comitato Guida.
- **Integrazione tra parità di genere e beneficio comune:** gli obiettivi di parità sono parte integrante della missione di beneficio comune della società. L'equità salariale e la qualità delle relazioni sono considerate pilastri della sostenibilità aziendale e sono oggetto di rendicontazione periodica.
- **Eccellenza e passione:** l'eccellenza nei servizi del ristorante Ai Sette Santi si realizza attraverso la passione e il coinvolgimento di tutto il personale, garantendo che ogni collaboratore possa crescere in un ambiente stimolante e paritario.
- **Responsabilità etico-sociale:** l'organizzazione riconosce l'importanza del bilanciamento tra gli obiettivi economici e il progresso sociale, ponendo la parità di genere al centro della propria strategia di sostenibilità.

OBIETTIVI, IMPEGNI ASSUNTI ED AZIONI SPECIFICHE ADOTTATE

In coerenza con la presente Politica e con l'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Delvy Monte Berico S.r.l. SB definisce i seguenti impegni strategici:

- consolidare un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle differenze, prevenendo attivamente stereotipi e comportamenti discriminatori in linea con i valori di Integrità e Rispetto del Codice Etico;

- favorire una presenza bilanciata di genere nei ruoli di coordinamento e nei processi decisionali del ristorante, sostenendo l'empowerment femminile e lo sviluppo professionale delle lavoratrici;
- garantire le risorse economiche, organizzative e professionali necessarie all'attuazione degli obiettivi, comunicando internamente i risultati raggiunti con la massima trasparenza verso i soci e gli stakeholder;
- assicurare che l'accesso al lavoro, la selezione, la valutazione, la carriera e i sistemi premianti siano basati esclusivamente su criteri oggettivi, profili di merito e competenze professionali, vietando ogni forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo e garantendo l'assenza di conflitti di interesse nelle decisioni del Comitato Guida e dei responsabili di area;
- garantire pari opportunità di inserimento e formazione per donne e uomini in tutte le aree operative, inclusi cucina, sala, pizzeria e uffici amministrativi;
- analizzare periodicamente le retribuzioni per individuare e correggere eventuali divari non giustificati (gender pay gap), assicurando il pieno rispetto del CCNL Pubblici Esercizi e dei livelli di responsabilità assegnati;
- applicare il principio di tolleranza zero verso ogni forma di molestia, abuso, intimidazione, condotta prevaricatoria o mobbing, tutelando la sicurezza fisica e l'integrità morale della persona e vietando qualsiasi indagine su idee, preferenze sessuali o vita privata dei dipendenti, nel rispetto del GDPR e del Codice Etico;
- mettere a disposizione di tutto il personale canali di segnalazione e strumenti di feedback periodico sicuri, riservati e protetti da ritorsioni, quali l'e-mail dedicata e il Modulo segnalazioni (MOD_01), gestiti dal Comitato Guida;
- promuovere soluzioni organizzative flessibili che favoriscano il bilanciamento tra vita professionale e privata, attraverso una gestione equa della turnistica e il supporto concreto alla genitorialità e alle esigenze familiari;
- realizzare attività formative specifiche sulla comunicazione gentile e neutrale, volta a prevenire conflitti e a migliorare la qualità delle relazioni interne;
- definire e monitorare costantemente indicatori qualitativi e quantitativi (KPI) per misurare l'efficacia delle politiche intraprese, sottoponendoli a riesame periodico da parte del Comitato Guida;
- integrare i risultati in materia di parità di genere e benessere organizzativo nella Relazione annuale di impatto della Società Benefit, rendendo pubblici i progressi sia internamente sia verso la comunità locale di Vicenza, garantendo trasparenza e accountability verso tutti i portatori di interesse;
- considerare il personale il principale portatore di interesse di Delvy, promuovendo momenti annuali di ascolto e confronto per raccogliere proposte di miglioramento sulle condizioni lavorative;
- assicurare che ogni decisione strategica e gestionale sia costantemente allineata alle finalità di beneficio comune dichiarate nello statuto aziendale, perseguendo il successo economico unitamente al progresso sociale;
- estendere i principi della parità di genere e del rispetto della dignità umana ai propri partner commerciali e fornitori, incentivandoli ad adottare condotte coerenti con il Codice Etico di Delvy;

- assicurare che le attività di marketing e la comunicazione esterna del ristorante Ai Sette Santi promuovano un'immagine della donna positiva e priva di stereotipi, in linea con i valori di trasparenza e verità definiti nel Codice Etico;
- promuovere l'integrazione e la parità di opportunità anche per i lavoratori disabili o appartenenti a categorie svantaggiate, valorizzando ogni forma di diversità come patrimonio aziendale;
- favorire la collaborazione con organizzazioni non-profit o altre Società Benefit per lo sviluppo di progetti comuni legati all'inclusione sociale e alla parità di genere, coerentemente con le finalità di beneficio comune dello statuto.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di Delvy Monte Berico S.r.l. SB riconosce che la piena attuazione della Politica per la Parità di Genere e del Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022 dipende dal proprio coinvolgimento diretto e continuativo.

A tal fine, la Direzione si impegna a:

- garantire risorse economiche, organizzative e professionali adeguate all'attuazione e al mantenimento del SGPG, dotando il Comitato Guida di un budget dedicato per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- presidiare le aree Cultura e Strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita, Equità remunerativa e Genitorialità, assicurando coerenza tra decisioni aziendali e principi di parità;
- monitorare e riesaminare periodicamente obiettivi, KPI e risultati, promuovendo il miglioramento continuo e l'efficacia del sistema;
- coinvolgere attivamente il personale e le parti interessate, diffondendo la cultura della parità di genere all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Selezione ed assunzione (recruitment)

L'organizzazione garantisce che ogni fase del processo di ricerca e selezione sia improntata all'equità e alla neutralità, utilizzando descrizioni delle mansioni per i ruoli di cucina, sala e pizzeria formulate in modo inclusivo e focalizzate unicamente sulle competenze professionali. I colloqui sono condotti da personale incaricato e formato, nel rispetto dei principi di imparzialità. Nel rispetto della privacy e del Codice Etico, ci impegniamo a non porre temi personali quali gravidanza, stato civile o responsabilità di cura, concentrando la valutazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali.

Gestione della carriera

L'azienda promuove lo sviluppo professionale basato sul talento e sul merito, mirando a una rappresentanza di genere equilibrata in tutti i ruoli di coordinamento del ristorante. Delvy Monte Berico S.r.l. SB incentiva l'accesso delle lavoratrici a posizioni di leadership manageriale, assicurando che i programmi di crescita e formazione professionale siano accessibili a tutto lo staff senza distinzione di genere, monitorando costantemente i dati interni per favorire l'empowerment femminile e la valorizzazione delle diversità.

Equità salariale

L'organizzazione assicura che il merito e la responsabilità siano gli unici criteri retributivi adottati. L'azienda si impegna a monitorare e ridurre eventuali scostamenti retributivi non giustificati tra generi, attivando azioni correttive ove necessario.

Genitorialità, cura

L'organizzazione riconosce il valore sociale della genitorialità e si impegna a supportare attivamente lavoratrici e lavoratori durante e dopo i periodi di congedo. Oltre a informare costantemente il personale sui propri diritti in materia di tutela della maternità e paternità, l'azienda pianifica specifiche iniziative di supporto e colloqui di aggiornamento professionale per agevolare il rientro in servizio, garantendo una piena reintegrazione lavorativa e facilitando il bilanciamento delle nuove responsabilità di cura. Resta fermo il divieto assoluto di ogni discriminazione legata allo stato di gravidanza o alla fruizione dei congedi.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'organizzazione attua concretamente la finalità di "Welfare at Work" prevista dal proprio statuto, ricercando la soddisfazione e il benessere di chi lavora attraverso un armonioso bilanciamento tra attività professionale ed esigenze personali, familiari, sociali e di svago. Questo impegno si traduce in una gestione equa e partecipata della turnistica e nella promozione di soluzioni organizzative flessibili, quali contratti part-time o orari agevolati, volte a migliorare la qualità della vita lavorativa compatibilmente con le esigenze di servizio del locale.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso (molestia) sui luoghi di lavoro

L'azienda garantisce un contesto lavorativo sicuro e rispettoso, applicando una politica di tolleranza zero verso ogni comportamento lesivo della dignità o della condizione sessuale della persona. In linea con il proprio regolamento interno e il Codice Etico, l'organizzazione impone rapporti improntati alla cortesia e all'integrità, vietando ogni forma di intimidazione o mobbing, mettendo a disposizione canali di segnalazione sicuri e riservati per permettere la gestione tempestiva di qualsiasi criticità e realizzando attività formative per contrastare i pregiudizi e gli stereotipi di genere.

MONITORAGGIO, DIFFUSIONE E REVISIONE

La presente Politica è comunicata a tutto il personale e alle parti interessate tramite i canali di comunicazione interna e la pubblicazione sul sito web, garantendone la massima trasparenza sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

Il documento è soggetto a revisione periodica, con cadenza almeno annuale, condotta dalla Direzione congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, al fine di valutarne l'idoneità e l'efficacia rispetto agli obiettivi prefissati o in caso di eventi aziendali rilevanti.

L'azienda assicura che la Politica sia distribuita e resa nota a tutti i collaboratori, interni ed esterni, ai clienti, ai fornitori e agli appaltatori, promuovendo una cultura inclusiva lungo tutta la catena del valore. I risultati raggiunti saranno oggetto di rendicontazione periodica. La presente Politica è inoltre messa a disposizione di chiunque ne faccia richiesta.

Gli amministratori
Giuseppe Naclerio e Di Gennaro Ada