

Montel Srl ha intrapreso un percorso di certificazione della parità di genere per dare visibilità alla cultura aziendale incentrata al rispetto delle persone e delle pari opportunità.

A tal fine, Montel Srl ha deciso di attuare e implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi di riferimento UNI PdR 125 :2022, dopo aver già certificato il proprio sistema di gestione aziendale in conformità ai requisiti della ISO 9001, 14001, 45001, SA8000, ISO 50001 e ISO 37001.

Tale scelta nasce dalla volontà di contribuire ad uno sviluppo sostenibile che integri crescita economica, inclusione sociale e protezione ambientale, valori base dell'Agenda 2030 che si pone 17 obiettivi focalizzati su persone, prosperità, pace, partnership e pianeta, per sradicare povertà e fame, garantire salute, istruzione, uguaglianza di genere, acqua pulita, energie rinnovabili e combattere il cambiamento climatico, creando un futuro più equo e sostenibile per tutti (obiettivo 5 Uguaglianza di Genere: Raggiungere l'uguaglianza tra uomini e donne).

L'Amministratore, in collaborazione e con il coordinamento del Comitato Guida, definisce e attua la Politica per la Parità di Genere stabilendo i principi, gli obiettivi e fornendo indicazioni guida sui temi relativi alla parità di genere.

Montel Srl da sempre, crede nel valore delle persone e delle loro differenze come il patrimonio più prezioso per l'esistenza e lo sviluppo futuro dell'attività.

Montel Srl è una Società fatta di persone che sono il suo cuore pulsante e il fulcro di ogni scelta strategica. Per Montel il capitale umano è l'asset più importante; per questo ci impegniamo nell'ascolto continuo delle persone dentro e fuori la Società, convinti che la manifestazione dell'individualità nelle sue personali capacità possa essere un acceleratore del cambiamento e, pertanto, un fattore decisivo per la crescita e la sostenibilità dell'azienda.

Montel Srl crede nell'importanza di valorizzare le proprie risorse necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale ed in funzione di tale scopo, promuove lo sviluppo e l'ottimizzazione delle stesse al fine di migliorare ed accrescere il patrimonio sociale e la competitività delle professionalità, delle esperienze e capacità possedute.

L'impegno prioritario di Montel Srl 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 Montel Srl adotta una Politica che rafforza il proprio impegno a riconoscere e valorizzare ogni persona della Società e diffonde una cultura coerente con tale impegno, assicurando le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla valorizzazione delle diversità, alla parità di genere, all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

Montel Srl è concretamente impegnata nella definizione e gestione dell'organizzazione del lavoro, a adeguare le esigenze lavorative con la qualità della vita dei collaboratori/collaboratrici, mettendo in atto volte a valorizzare anche la dimensione personale di ciascun dipendente (work-life balance), nonché a promuovere il potenziale delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e qualificazione o di riqualificazione professionale.

Tutte le risorse della Montel Srl, a partire dal management aziendale, si impegnano quotidianamente a diffondere una cultura improntata alla tolleranza e al rispetto della dignità umana.



Ne consegue un impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali.

Nel rispetto del principio di uguaglianza fra tutti gli individui, Montel Srl ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle fedi religiose dei suoi dipendenti e collaboratori/collaboratrici, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

Montel Srl contrasta con tolleranza zero, comportamenti inappropriati promuovendo una cultura aziendale fondata sul rispetto, sull'inclusione e sulla sicurezza nella prevenzione e gestione delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro, in linea con i riferimenti normativi della Convenzione ILO n. 190 e della Legge 4/2021.

Nella nostra organizzazione e nel più ampio sistema sociale in cui operiamo, abbiamo messo in atto le opportune misure per evitare, intercettare e sanzionare qualsiasi forma di discriminazione.

La politica si rivolge a tutti gli stakeholder di Montel ivi inclusi i suoi/le sue dipendenti, collaboratori/collaboratrici, fornitori, clienti e partners con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

I principi sanciti all'interno del documento sono divulgati tramite un piano di comunicazione interna ed esterna, con incontri di formazione e informazione, coinvolgimento e ascolto sia del personale interno sia dei propri stakeholder, al fine di garantire la coerenza del documento con il contesto mutevole in cui opera.

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che tuteli il benessere psico-fisico delle/dei dipendenti.

A tal fine, in riferimento ai temi della parità di genere, Montel srl, ha adottato politiche specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale e riguardano, in particolare i seguenti aspetti:

- ✚ 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 dell'azienda, 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 Recruiting, 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

Montel Srl evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei collaboratori/collaboratrici e nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori/collaboratrici e/o su considerazioni di merito.

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 attivando tutte le leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori/collaboratrici e dipendenti.

Fondamentale in tale ambito è la comunicazione tra i vari responsabili sui punti di forza e di debolezza dei singoli collaboratori/collaboratrici/dipendenti in modo da tendere ad una informazione e formazione mirata per il miglioramento delle professionalità del singolo anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi di qualità.

EQUITÀ SALARIALE

Montel 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, 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

Montel Srl garantisce e incentiva l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli favorendo, quando possibile e dei caregivers ai dipendenti di entrambi i sessi; non pone alcun ostacolo alla genitorialità, supporta la maternità e la paternità mediante 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 occorrenze emerse.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Montel garantisce che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro 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:

- misure work-life balance rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- scelta del part time, della flessibilità degli orari (se applicabile)
- adozione di un piano di welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona
- collegamento telematico per la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Montel Srl tutela l'integrità morale di collaboratori/collaboratrici e dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona salvaguardando i lavoratori da atti persecutori di violenza psicologica e contrastando 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. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non deve essere tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno dell'Organizzazione.

Montel Srl si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie)
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli
- garantire un canale di segnalazione anonimo
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere.

IL NOSTRO IMPEGNO

In questo quadro, le politiche adottate da Montel Srl rispettano gli obiettivi delle linee guida della UNI/PdR 125:2022 e in generale, i valori di inclusività sostenuti dal nostro Paese e dall'Unione Europea.

Montel Srl redige un Piano Strategico nel quale definisce per ogni tema identificato dalla Politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, a monitorare gli Indicatori di Performance (KPI) e ad adottare Politiche Specifiche sulla Parità di Genere collegate ai Temi del Piano Strategico.

In un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, Montel ha messo a disposizione, così come già previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/2001, un indirizzo mail <https://montelsrl.segnalazioni.eu/#/> 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 Policy o di altre condotte improprie lesive dei principi delle Politiche della Parità di Genere.

Montel garantisce la ricezione delle segnalazioni in maniera sicura e confidenziale oltre che in forma anonima, sostenendo il principio di non ritorsione e garantiamo la segretezza dell'identità del segnalatore per prevenir e 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.

San Pancrazio Salentino (Br) 15/02/2026

*Amministratore Unico
Cosimo Mazzeo*

montel s.r.l.
L'Amministratore Unico
Mazzeo Cosimo