Natura della Modifica	Approvazione AD
Adeguamento alla SA8000: 2026	

Politica Etica
SA 8000 e Parità di Genere

1 Il valore della politica etica (SA8000 e Parità di Genere)

La politica è il documento che racchiude le indicazioni di sviluppo aziendali per il miglioramento dell'organizzazione, della soddisfazione del cliente interno ed esterno, della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, della promozione del lavoro dignitoso e del rispetto dei diritti umani connessi al lavoro, del rispetto dei criteri di parità di genere e dell'impegno sociale dell'azienda.

La Direzione aziendale ha il compito di definire e approvare una propria Politica Etica che si ispiri direttamente sia ai principi etici richiamati dalla SA8000:2026 – Standard per il Lavoro Dignitoso che a quelli del Codice di Pratica UNI PdR 125: 2022 e che risulti:

- Appropriata agli scopi dell'organizzazione, in termini di "missione" e "visione"
- Comprensiva dell'impegno a conformarsi ai requisiti SA8000:2026, a quelli UNI PdR 125 e a tutti quelli sottoscritti altrimenti dall'azienda
- Comprensiva dell'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti nonché a rispettare gli elementi/ strumenti richiamati dagli Standard di riferimento
- Comprensiva dell'impegno a identificare, prevenire, mitigare e affrontare gli impatti negativi effettivi e potenziali sui diritti umani connessi al lavoro che SERENITY causa, a cui contribuisce o a cui è direttamente collegata attraverso le proprie attività e relazioni commerciali;
- Orientata a privilegiare la prevenzione degli impatti negativi, nel breve e nel lungo periodo, e ad assicurare, ove necessario, appropriate forme di rimedio;
- Comprensiva dell'impegno al coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, dei loro rappresentanti e delle parti interessate rilevanti nello sviluppo e nell'attuazione del sistema;
- Fondata su principi di integrità, trasparenza, non ritorsione e rispetto dei diritti delle persone
- Comprensiva dell'impegno al miglioramento continuo del sistema, delle condizioni lavorative del personale e del pieno rispetto della parità di genere.

SERENITY definisce inoltre, documenta e mantiene aggiornate aspettative reciproche applicabili ai propri partner commerciali, proporzionate alla rilevanza e ai rischi connessi alla relazione commerciale. Tali aspettative comprendono il rispetto dei principi SA8000, dei requisiti legali applicabili, la collaborazione nei processi di due diligence e la gestione degli eventuali impatti negativi individuati.

Prima dell'eventuale interruzione di una relazione commerciale per problematiche connesse alla SA8000, SERENITY considera le azioni intraprese dal partner, le possibilità di miglioramento e gli eventuali ulteriori rischi per il personale derivanti dalla cessazione della relazione.

Le politiche, le pratiche, gli obiettivi, gli incentivi e i processi decisionali dell'organizzazione devono essere coerenti con gli impegni assunti nella presente Politica. Anche le eventuali attività di

rappresentanza, lobbying o altre interazioni esterne non devono contraddire o compromettere tali impegni.

Adottare una politica di parità di genere per SERENITY, significa impegnarsi fattivamente nel valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione per la sua attuazione e impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, nell'ambito di un sistema attraverso il quale si mantengono e si verificano le azioni pianificate.
È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, apre a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e i gruppi di lavoro.
Da sempre SERENITY ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale evitando pregiudizi e stereotipi, incoraggiando sempre e comunque una cultura inclusiva e priva di distorsioni anche inconsce, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

A livello globale, l'impegno in ambito sociale e di parità di genere dell'azienda segue le linee guida della Vision 2030 dell'ONU con specifico riferimento ai seguenti obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs):
1 – porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo
3 – assicurare la salute ed il benessere per tutti e per tutte le età
5 – raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze (parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alle opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.)
8 – promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore; Prendere provvedimenti immediati ed effettivi per sradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e alla tratta di esseri umani e garantire la proibizione ed eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile)
10 – ridurre le disuguaglianze (potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro)
16 – pace, giustizia e istituzioni forti (Porre fine all'abuso, allo sfruttamento, al traffico di bambini e a tutte le forme di violenza e tortura nei loro confronti)
17 – rafforzare i mezzi di attuazione degli obiettivi e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

La Direzione ha la diretta responsabilità di documentare la politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, adottando, ove necessario, traduzioni o altre modalità di comunicazione idonee a garantirne l'effettiva comprensione.
Inoltre la Direzione, attraverso il Social Performance Team per gli aspetti SA8000 e il Comitato Guida per la Parità di Genere, provvede a che la politica sia resa disponibile al pubblico.
La diffusione della politica avviene con la massima trasparenza attraverso i canali istituzionali dell'organizzazione e la pubblicazione sul sito internet aziendale.
SERENITY rende inoltre periodicamente disponibili al pubblico informazioni appropriate sui principali processi e risultati del sistema SA8000, con modalità trasparenti, accurate e accessibili alle parti interessate.

La Direzione verifica la comprensione della politica da parte del personale mediante l'esecuzione di audit interni sul sistema di responsabilità sociale integrato e attraverso le ulteriori attività di formazione, sensibilizzazione, coinvolgimento e monitoraggio previste dal sistema.
La politica viene riesaminata periodicamente per valutarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia in ottemperanza ai requisiti SA 8000:2026, a quelli UNI PdR 125 e a quelli aggiuntivi sottoscritti dall'azienda.

2 Politica SA8000 e Parità di Genere

La Direzione SERENITY intende rafforzare ulteriormente il proprio impegno nel sostenere e sviluppare il proprio sistema di responsabilità sociale integrato, con lo scopo di porre ogni singola persona al centro del progetto di vita aziendale e al fine di consentire:

1) Il perseguimento di condizioni di lavoro sempre più adeguate e all'avanguardia nell'ambito degli scenari internazionali con i quali l'azienda si confronta
2) Il perseguimento assoluto della parità di genere, valorizzando le diversità e supportando l'empowerment femminile, come credo profondo dell'intera organizzazione
3) Le politiche e i piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda
4) L'efficientamento del sistema, con velocizzazione nella gestione di criticità che emergano in fase di riscontri operativi sul campo, attraverso la gestione delle segnalazioni, l'esecuzione degli audit, l'attuazione del piano di controlli istituito previsto dalle procedure in essere
5) L'applicazione di processi di due diligence finalizzati all'identificazione, valutazione, prioritizzazione e gestione degli impatti negativi effettivi e potenziali e dei relativi rischi connessi alle condizioni di lavoro, alle attività di SERENITY e alle relazioni commerciali rilevanti, stabilendo, implementando, mantenendo operanti e migliorando nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni atte ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA8000:2026, di quelli UNI PdR 125 e della legislazione applicabile
6) Il coinvolgimento continuo delle lavoratrici e dei lavoratori, dei loro rappresentanti e degli stakeholder rilevanti in uno spirito di collaborazione, attraverso modalità accessibili, inclusive e improntate alla buona fede, tenendo conto delle effettive esigenze, aspettative, preoccupazioni e contributi rilevati
7) La pianificazione delle azioni per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e, ove necessario, per porre fine agli impatti negativi, prevenirne il verificarsi o il ripetersi, mitigarne gli effetti e assicurare appropriate forme di rimedio

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

1. Rispettare i principi e i criteri della SA8000:2026, tutte le disposizioni legislative e regolamentari applicabili, i contratti collettivi e gli altri requisiti sottoscritti dall'organizzazione; laddove i requisiti legali o normativi differiscano dallo Standard, applicare il criterio maggiormente favorevole al personale e, qualora siano in contrasto con lo Standard, identificare, prevenire, mitigare e porre rimedio ai rischi per il personale nella misura consentita dalla legge

2. Non usufruire di, né favorire, il lavoro minorile e tutelare i bambini e i giovani lavoratori secondo quanto previsto dalla normativa e dalla SA8000:2026, stabilendo appropriate misure di tutela e rimedio qualora venga individuata una situazione di lavoro minorile e assicurando, in particolare, il sostegno all'istruzione, allo sviluppo e al benessere della persona interessata
3. Non ricorrere né sostenere forme di schiavitù moderna, tratta di esseri umani, lavoro forzato o obbligatorio, servitù per debiti, coercizione o altre condizioni che compromettano la libera volontà del personale o dei candidati; non richiedere depositi, trattenere documenti personali o porre a carico dei candidati e del personale costi o commissioni connessi al reclutamento, all'impiego o alla cessazione del rapporto di lavoro
4. Garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, tutelando il benessere fisico, sociale e mentale del personale, realizzando le misure necessarie per la prevenzione di incidenti e danni alla salute e stabilendo sistemi per individuare, prevenire e affrontare i rischi, compresi quelli derivanti da condizioni eccezionali e da fattori psicosociali; assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva adeguata formazione e informazione in materia di salute e sicurezza e sia informato del diritto ad allontanarsi da situazioni di pericolo imminente senza preventiva autorizzazione
5. Rispettare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di costituire, aderire e partecipare liberamente a sindacati e organizzazioni dei lavoratori di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo l'assenza di interferenze, discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni e assicurando ai rappresentanti dei lavoratori condizioni adeguate per comunicare con il personale
6. Non attuare alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta nell'assunzione e durante il rapporto di lavoro sulla base di caratteristiche personali non pertinenti alla capacità di svolgere la mansione e garantire pari accesso e opportunità in materia di retribuzione, benefici, condizioni di lavoro, formazione, valutazione delle prestazioni, sviluppo professionale, promozione, gestione disciplinare e cessazione del rapporto. Non consentire molestie, bullismo, intimidazioni, mobbing, comportamenti sessualmente coercitivi o indesiderati, anche attraverso strumenti digitali o da parte di persone correlate al lavoro
7. Impegnarsi concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile, laddove le condizioni lo consentono
8. Non utilizzare né favorire punizioni corporali o degradanti, coercizione, minacce, violenza fisica, sessuale, psicologica o emotiva, né condizioni di lavoro punitive; assicurare che le pratiche disciplinari siano eque, trasparenti, coerenti, documentate e chiaramente comunicate al personale

9. Garantire orari di lavoro ragionevoli, prevedibili e conformi alla normativa, al CCNL applicabile e alla SA8000:2026, assicurando adeguati periodi di pausa e riposo e gestendo il ricorso allo straordinario in modo volontario, salvo le eccezioni consentite, non eccessivo e non sistematico, in modo da non determinare rischi per la salute e sicurezza del personale
10. Garantire al personale almeno un salario dignitoso, o il livello minimo legale o contrattuale qualora superiore, idoneo a sostenere un tenore di vita dignitoso; assicurare che retribuzioni e benefici siano corrisposti regolarmente e puntualmente, che le informazioni retributive siano chiare, complete e comprensibili e che non siano applicate detrazioni ingiuste o non consentite
11. Comunicare alle parti interessate rilevanti gli impegni assunti e rendere disponibili appropriate informazioni sui processi e sui risultati del sistema; definire e comunicare ai partner commerciali aspettative reciproche coerenti con i principi SA8000 e collaborare con essi, secondo criteri proporzionati al rischio, nelle attività di due diligence, monitoraggio, prevenzione, mitigazione e rimedio degli impatti negativi. SERENITY si impegna inoltre, ove necessario, a supportare i partner nel miglioramento delle condizioni di lavoro e ad assicurare, per quanto possibile, che le proprie condizioni e pratiche commerciali non ne compromettano la capacità di rispettare tali aspettative
12. favorire la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutte le lavoratrici e i lavoratori indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale, preservando tutte le pari opportunità
13. promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet
14. garantire la protezione del posto di lavoro ed il mantenimento del medesimo livello retributivo a fronte di assenze prolungate per maternità e paternità
15. favorire il più possibile misure ed obiettivi concreti su aspetti quali:
    - equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa
    - equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
    - parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera (ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera)
    - integrazione della dimensione di genere in tutti i processi aziendali
    - misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali
    - presenza paritaria di genere nella rappresentazione aziendale tra i relatori di eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
16. Definire un piano annuale di obiettivi misurabili. La Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni

17. Rispettare il diritto alla privacy del personale, assicurando che i dati personali siano raccolti e utilizzati esclusivamente per finalità pertinenti e legittime connesse al lavoro, secondo criteri di accuratezza, minimizzazione, sicurezza, riservatezza e limitazione della conservazione, e assicurando al personale adeguate informazioni sui trattamenti, sui propri diritti e sui canali disponibili per esercitarli o formulare segnalazioni.