

	<b>POLITICA PER IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL PERSONALE</b>	Ed. n°00 del 04/06/2025
		Rev. N°00 del 04/06/2025
		PAG. 1 di 3

## INTRODUZIONE

La Misitano & Stracuzzi S.p.A. riconosce che il proprio successo è strettamente legato al benessere, alla sicurezza, alla crescita professionale e alla motivazione delle persone che ne fanno parte.

Attraverso questa politica integrata, l'azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo, equo e orientato allo sviluppo continuo delle competenze, in coerenza con i principi di sostenibilità, responsabilità sociale e rispetto dei diritti umani.

## PRINCIPI FONDAMENTALI

- *Equità e Meritocrazia*: Tutti i dipendenti hanno pari opportunità di crescita, carriera e retribuzione, basate su competenze, performance e potenziale.
- *Benessere e Salute*: La sicurezza fisica e mentale è prioritaria. L'azienda promuove ambienti di lavoro sani e sostiene iniziative di prevenzione e tutela della salute.
- *Dialogo e Partecipazione*: Il confronto costruttivo tra la Proprietà, la direzione ed i lavoratori è incoraggiato per migliorare i processi, la soddisfazione e la coesione interna.
- *Formazione e Sviluppo*: Ogni persona ha accesso a percorsi di apprendimento continuo, mentoring e programmi legati alla propria crescita professionale.
- *Trasparenza e Responsabilità*: Tutte le politiche retributive, di carriera e di sicurezza sono comunicate in modo chiaro e monitorate periodicamente dalle figure responsabili di riferimento.

## SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Misitano & Stracuzzi S.p.A. valorizza il talento interno attraverso sistemi di valutazione trasparenti basati su merito e risultati. Sono previsti piani di crescita individuale supportati dai responsabili diretti, con priorità alle promozioni interne.

L'azienda si impegna a garantire percorsi formativi annuali mirati allo sviluppo tecnico, manageriale e personale, promuovendo una cultura di apprendimento continuo.

## POLITICA IN MATERIA DI RETRIBUZIONI ADEGUATE

Misitano & Stracuzzi S.p.A. si impegna a garantire che ogni dipendente riceva una retribuzione equa, competitiva e adeguata alle proprie mansioni, competenze e performance.

La politica retributiva è concepita per riflettere i valori aziendali di trasparenza, equità e sostenibilità, con l'obiettivo di attrarre, motivare e trattenere i talenti.

I Principi fondamentali applicati in tal senso sono:

- *Equità retributiva*: le retribuzioni sono determinate senza discriminazioni basate su genere, età, etnia, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche protette dalla legge. A parità di ruolo e responsabilità, il salario è comparabile.
- *Competitività di mercato*: i livelli salariali sono confrontati periodicamente con benchmark di settore (regionale, nazionale ed internazionale) per garantire pacchetti competitivi.



	<b>POLITICA PER IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL PERSONALE</b>	Ed. n°00 del 04/06/2025
		Rev. N°00 del 04/06/2025
		PAG. 2 di 3

- *Trasparenza*: criteri chiari per la definizione di salari, aumenti, bonus e benefici, comunicati ai dipendenti e accessibili durante le valutazioni annuali.

Le principali azioni introdotte dall'Azienda per la gestione ed il monitoraggio sono:

- Benchmarking e analisi dei dati salariali su base annuale.
- Valutazione delle performance individuali come fattore determinante per aumenti salariali, bonus e promozioni, con criteri di valutazione definiti e comunicati in fase di piano individuale di sviluppo.
- Controllo della parità retributiva con report periodici che identificano eventuali scostamenti e azioni correttive.
- Monitoraggio della sostenibilità finanziaria della politica retributiva per garantire equilibrio tra competitività e salute economica dell'azienda.

I principali obiettivi specifici sono:

- Parità retributiva tra dipendenti con pari ruolo e responsabilità.
- Garantire che almeno l'80% delle posizioni aziendali risulti competitivo rispetto ai salari medi del mercato di riferimento.
- Ottenere un tasso di soddisfazione retributiva superiore al 90% attraverso indagini periodiche tra i dipendenti, garantendo l'anonimato dell'analisi effettuata.

Welfare e strumenti di conciliazione previsti:

- Soluzioni flessibili in termini di orario e possibilità di lavoro agile dove applicabile.
- Programmi di incentivazione legati a risultati individuali e/o di team, nonché iniziative di retention per ruoli chiave.
- Valutazione per l'introduzione di offerte di benefit quali assicurazioni sanitarie integrative, buoni pasto, programmi di benessere e servizi per la conciliazione vita-lavoro.

## **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta un impegno primario di Misitano & Stracuzzi S.p.A. L'azienda adotta sistemi di gestione conformi alle normative vigenti ed agli standard internazionali, promuovendo la prevenzione di infortuni e malattie professionali ed attuando le misure previste tramite la stesura di Procedure Operative dedicate e sistemi di monitoraggio specifici.

Attraverso formazione continua e valutazioni periodiche dei rischi, vengono garantiti ambienti di lavoro sicuri, sani e rispettosi del benessere psicofisico.

## **DIALOGO SOCIALE**

La Misitano & Stracuzzi S.p.A. promuove un dialogo aperto e costruttivo con i propri dipendenti e, ove presenti e previste, le loro rappresentanze.

Le consultazioni regolari su temi di sicurezza, orari, formazione, parità e benessere aziendale sono parte integrante della cultura organizzativa; sono incentivati i continui dialoghi e confronti tra dipendenti, responsabili e direzione.



	<b>POLITICA PER IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL PERSONALE</b>	Ed. n°00 del 04/06/2025
		Rev. N°00 del 04/06/2025
		PAG. 3 di 3

Sono previsti canali dedicati per il confronto e la segnalazione di eventuali problematiche, garantendo ascolto e collaborazione reciproca.

#### **GESTIONE, MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE**

L'azienda, tramite le figure responsabili di riferimento, monitora costantemente gli indicatori relativi a sviluppo del personale, retribuzioni, sicurezza e benessere. Ogni anno vengono analizzati dati su promozioni interne, parità salariale, partecipazione ai programmi formativi ed indicatori di sicurezza.

I risultati vengono rendicontati e presentati alla Direzione per l'identificazione di aree di miglioramento ed eventuale aggiornamento delle politiche.

Ove necessario, verranno comunicati ai dipendenti, tramite intranet aziendale e incontri formativi, i criteri adottati ed i risultati delle analisi ottenuti.

#### **PROCEDURE DI RECLAMO E GESTIONE DELLE VIOLAZIONI**

Misitano & Stracuzzi S.p.A. dispone di un canale di whistleblowing riservato per segnalazioni relative a discriminazioni, ingiustizie retributive o violazioni delle politiche aziendali, e consultabile al link: <https://ananda.centocinquanta.it/#/whistleblowing?id=00170700835-108>

Le segnalazioni vengono gestite in modo tempestivo, imparziale e riservato, con l'adozione di azioni correttive adeguate. L'azienda garantisce la protezione da qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi segnala in buona fede.

#### **APPROVAZIONE E REVISIONE**

La presente Politica è approvata dalla Direzione e viene revisionata periodicamente per garantirne la coerenza con l'evoluzione normativa, organizzativa e strategica dell'azienda.

La versione aggiornata è resa disponibile a tutti i dipendenti e pubblicata sul sito aziendale di Misitano & Stracuzzi S.p.A.

Messina, 04/06/2025

L'Amministratore Delegato

