SCA S.r.l. ritiene che il valore delle persone e le differenze rappresentino un patrimonio importante per l'esistenza e l'operato del laboratorio.

SCA S.r.l. è fatta di persone che rappresentano il cuore pulsante e il fulcro di ogni scelta strategica. Il capitale umano è uno degli asset più importanti, per questo è costante l'impegniamo all'ascolto di tutte le componenti interne ed esterne, nella convinzione che la manifestazione dell'individualità e creatività possa essere un acceleratore del cambiamento e un fattore decisivo per la crescita e la sostenibilità delle attività del laboratorio.

Pertanto SCA S.r.l. ha intrapreso un percorso per raggiungere la Certificazione della parità di genere per dare visibilità alla cultura aziendale incentratata al rispetto delle persone e delle pari opportunità, all'accettazione delle diversità e al potenziamento della sua capacità inclusiva.

SCA S.r.l. crede nell'importanza di valorizzare le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi sociali e, in funzione di tale scopo, promuove lo sviluppo e l'ottimizzazione del capitale umano al fine di migliorare ed accrescere il patrimonio sociale, le professionalità e le capacità possedute.

Obiettivo primario di SCA S.r.l. 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 ha adottato una Politica che rafforza il proprio impegno a riconoscere e valorizzare ogni componente interna ed esterna del laboratorio e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

SCA S.r.l. assicura le stesse possibilità di crescita professionale a tutto il personale, assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione organizzativa che ponga attenzione alla parità di genere, all'empowerment femminile, alle pari opportunità e alla capacità inclusiva.

Per SCA S.r.l. uguaglianza significa credere che i valori della diversità, dell'inclusione e della parità di trattamento tra generi differenti (uomini e donne, italiani e stranieri, etc.) siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro che assicuri le stesse opportunità e tutele e, al tempo stesso, valorizzi le risorse umane riconoscendo le stesse come fattore di successo.

SCA S.r.l. ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti e dei collaboratori.

In quest'ottica SCA S.r.l. è impegnata nell'organizzazione del lavoro, cercando di contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita di dipendenti e collaboratori, promuovendo azioni volte a valorizzare anche la dimensione personale (work-life balance), prevedendo formazione o attività di riqualificazione professionale.

Tutte le risorse di SCA S.r.l., a partire dal management aziendale, si impegnano quotidianamente a diffondere una cultura improntata alla tolleranza e al rispetto della dignità umana, ad abbattere pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone.

Alla luce di quanto premesso, SCA S.r.l. ritiene prioritario il conseguimento dei seguenti obiettivi di carattere generale e prerequisiti

- rispettare i principi Costituzionali di parità ed uguaglianza formale e sostanziale (art. 3) e le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- riconoscere e valorizzare le diversità;
- favorire l'occupazione femminile e garantire equità nelle opportunità di accesso, carriera, formazione e retribuzione;
- implementare sistemi inclusivi di governance organizzativa;
- promuovere un ambiente di lavoro accessibile e inclusivo;
- assicurare condizioni di lavoro eque e rispettose delle normative nazionali ed internazionali;
- offrire formazione continua su etica, diversità e pari opportunità;
- monitorare e aggiornare costantemente questa Politica;
- coinvolgere attivamente gli stakeholder nella promozione dell'inclusione e della sostenibilità sociale;
- valutare e selezionare fornitori secondo criteri di rispetto dei diritti umani e sicurezza sul lavoro;
- integrare i principi di inclusione e parità nei processi di selezione e valutazione del personale;
- realizzare audit e verifiche periodiche per monitorare il rispetto degli standard di parità;
- comunicare in modo trasparente l'impegno di SCA S.r.l. su questi temi.

La presente Politica si rivolge a tutti gli stakeholder, ivi inclusi dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti/committenti con l'obiettivo di avere un impatto significativo al proprio operato.

I principi sanciti nella Politica vengono divulgati mediante pubblicazione sul sito https://www.scatest.com, tramite apposite sessioni di comunicazione, coinvolgimento e ascolto del personale interno e dei propri stakeholder.

POLITICHE COLLEGATE

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti. A tal fine SCA S.r.l. si è dotata di Politiche specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale e riguardano le seguenti tematiche:

- 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 di SCA S.r.l., 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.
SCA S.r.l., 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

SCA S.r.l. promuove processi di gestione e sviluppo della carriera improntati ai principi di equità, trasparenza e valorizzazione del merito, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale. Le decisioni relative alla crescita professionale, all'assegnazione di ruoli e incarichi e alle opportunità di avanzamento sono assunte sulla base della corrispondenza tra competenze possedute, requisiti richiesti e obiettivi organizzativi.
L'accesso a posizioni di responsabilità avviene mediante valutazioni oggettive delle capacità professionali e delle potenzialità individuali. I responsabili sono chiamati a valorizzare le professionalità presenti, favorendo lo sviluppo delle competenze attraverso strumenti informativi, percorsi formativi mirati e l'utilizzo delle leve organizzative e contrattuali disponibili, con l'obiettivo di sostenere la crescita professionale e il pieno impiego delle capacità delle persone. In tale ambito, particolare attenzione è dedicata all'individuazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento dei singoli, al fine di orientare interventi formativi coerenti e funzionali allo sviluppo.
SCA S.r.l. assume inoltre un impegno esplicito a garantire l'assenza di discriminazioni di genere nei processi di accesso a ruoli apicali e dirigenziali. La nomina a dirigente è regolata da un processo strutturato, trasparente e tracciabile, basato sulla verifica oggettiva delle competenze, dell'esperienza professionale e dei requisiti richiesti per il ruolo, assicurando pari opportunità di candidatura e valutazione tra uomini e donne. A tal fine

l'organizzazione adotta criteri di selezione definiti e procedure strutturate finalizzate a ridurre possibili distorsioni valutative e a garantire decisioni coerenti con i principi di parità di genere.

Equità salariale

SCA S.r.l. 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 e previdenziali 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

SCA S.r.l. si impegna a garantire l'accesso ai congedi parentali, alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers ai dipendenti di entrambi i sessi; non porre alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso 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 necessità familiari. In particolare, SCA S.r.l. promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

SCA S.r.l. intende garantire ai dipendenti di entrambi i sessi la possibilità di equilibrare 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:

- le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- scelta del part time, della flessibilità degli orari e dello smart working;
- adozione di un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Prevenzione abusi e molestie

SCA S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità morale di dipendenti e collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

SCA S.r.l. salvaguarda dipendenti e collaboratori da atti persecutori di violenza psicologica e contrasta 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. Pertanto SCA S.r.l. si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie);
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;

- garantire un canale di segnalazione anonimo e individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati e un responsabile della gestione;
- verificare se si siano verificati episodi di molestie, turbamento e/o atteggiamenti molesti;

IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

In questo contesto, le politiche adottate da SCA S.r.l. rispettano gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, i valori di inclusività sostenuti dal nostro Paese e dall'Unione Europea. SCA S.r.l. aderisce all'Obiettivo 5 sulla parità di genere. Ne è evidenza il consolidamento nel tempo di una presenza femminile significativa (stabilmente oltre il 50%) e diffusa nei diversi livelli organizzativi, inclusi i ruoli apicali, monitorata attraverso indicatori interni di equilibrio di genere.

Più in generale, il riferimento alla dignità del lavoro come volano per la crescita economica contenuto nell'Obiettivo 8 e l'Obiettivo 10 rivolto alla riduzione delle diseguaglianze rappresentano per SCA S.r.l. una *conditio sine qua non* per operare quotidianamente.



SCA S.r.l., in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione, un canale di segnalazione "Whistleblowing" a cui ci si può rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione del Codice Etico e della presente Politica o di altre condotte improprie (ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro). SCA S.r.l. assicura il principio di non ritorsione garantendo l'anonimato del segnalante per prevenire qualsiasi forma di rivalsa, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quando previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.

Mesagne, 30 gennaio 2026

La Direzione

SCA s.r.l.
L'AMMINISTRATORE