

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Mission e Visione Strategica

L'azienda Moretti Comunicazione S.r.l. nasce nel 2012. Forti dell'esperienza nello stesso campo della comunicazione e pubbliche relazioni, acquisita negli anni precedenti sotto la guida esperta del giornalista Alceo Moretti, *Giorgio Moretti*, che oltre ad essere il socio di maggioranza ricopre anche la carica di Amministratore Unico, *Caterina Bursi* e *Sergio Moretti*, decidono di fondare la società.

Con gli anni la società ha sviluppato una notevole esperienza nei servizi di progettazione, realizzazione e gestione di piani di comunicazione per enti pubblici e privati.

Gli ambiti in cui l'azienda opera sono le relazioni pubbliche e istituzionali (consulenza, ufficio stampa e media relations), stesura piani di comunicazione integrata e gestione budget pubblicitari, gestione in toto di progetti editoriali di comunicazione esterna e interna, realizzazione e organizzazione eventi chiavi in mano. L'approccio strategico alla base di tutte le attività è quello di considerarsi, da sempre, dei partner per i propri clienti, non solo meri fornitori. Di qui l'attenzione costante al dettaglio e la cura dei rapporti personali e professionali. La società si contraddistingue per elevati standard qualitativi e capacità professionale, flessibilità e adattabilità al continuo cambiamento del mercato; peculiarità che le permettono di annoverare una serie di significativi casi di successo, costruiti a fianco delle imprese del territorio (e non), che, anche grazie alla leva della comunicazione, si affermano in Italia e nel mondo.

Lo staff è formato da professionisti del campo della comunicazione e del marketing con importanti esperienze in agenzie di relazioni pubbliche, nelle redazioni regionali di testate nazionali, in aziende multinazionali e come referenti comunicazione di enti e associazioni di categoria, anche del settore agricolo. Oltre alla presenza di giornalisti iscritti all'Ordine, il legale rappresentante è vicepresidente di Confindustria Ancona: conosce quindi in maniera diretta ed approfondita il tessuto economico locale, le esigenze e le dinamiche del settore.

Il percorso verso la Parità di Genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, MORETTI COMUNICAZIONE ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per MORETTI COMUNICAZIONE ha rappresentato solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I Principi Ispiratori

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di MORETTI COMUNICAZIONE sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale MORETTI COMUNICAZIONE concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime

L'impegno della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di MORETTI COMUNICAZIONE ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di gestione al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

MORETTI COMUNICAZIONE si impegna:

- ✓ a adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Politiche Specifiche sulla Parità Di Genere

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Politica di Neutralità Retributiva (D.Lgs. 96/2026)

La nostra azienda riconosce il valore del lavoro di ciascun collaboratore e garantisce l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, indipendentemente dal genere.

Le strutture e le politiche retributive sono definite in modo neutro rispetto al genere, basandosi esclusivamente sui seguenti criteri oggettivi:

- Competenze e Qualifiche: Livello di istruzione, formazione professionale e certificazioni necessarie per il ruolo.
- Esperienza e Autonomia: Anni di esperienza maturati e capacità di svolgere la mansione senza supervisione diretta.
- Responsabilità: Grado di responsabilità decisionale, di coordinamento o di gestione di asset aziendali.
- Sforzo e Condizioni: Impegno psico-fisico richiesto dalla mansione e contesto operativo.

L'azienda si impegna a monitorare periodicamente la struttura dei compensi attraverso gli strumenti previsti dal sistema di gestione UNI/PdR 125:2022, al fine di identificare, prevenire e correggere tempestivamente qualsiasi divario retributivo di genere non giustificato dai criteri oggettivi sopra elencati.

Monitoraggio a attuazione della Politica

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Diffusione della Politica

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Ancona, 12/06/2026

La Direzione

