POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

Ed. 01 – ai sensi della UNI/PdR 125:2022

LA NOSTRA MISSION

Progettare, realizzare e assistere sistemi tecnologici di qualità – domotica, automazione, networking e intrattenimento audio-video – per la nautica da diporto e per l'ambito residenziale e contract, grazie a persone competenti e motivate, che possano esprimere pienamente il proprio potenziale in un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo.

CHI SIAMO

KEYNETIC S.r.l. Società Benefit, a socio unico, ha sede in Via della Bozza 43-45 a Vecchiano (PI) ed è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Neura Holding S.r.l., capogruppo che fornisce alle società controllate servizi amministrativi e di gestione del personale. In oltre trent'anni di attività ha realizzato più di 600 progetti, collaborando con i principali cantieri navali italiani, armatori, progettisti e clienti residenziali.

Con atto del 6 novembre 2026 KEYNETIC ha assunto la qualifica di Società Benefit (Legge 208/2015): tra le finalità di beneficio comune previste dallo statuto vi sono la salute, la sicurezza e la crescita delle persone, la formazione e il benessere dei lavoratori e l'inserimento e l'orientamento dei giovani in collaborazione con scuole e istituti tecnici, finalità coerenti con la presente politica.

Il personale – 17 persone tra Direzione, ufficio, progettazione, vendite, acquisti e area tecnica di bordo e di produzione – opera in sede, presso i cantieri navali e a bordo delle imbarcazioni. L'azienda è certificata UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018 e ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001; il Sistema di Gestione per la parità di genere è autonomo e distinto da tali sistemi.

Il campo di applicazione del sistema è: "Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo, relativo alla progettazione, realizzazione e assistenza di sistemi di domotica, automazione e intrattenimento audio-video in ambito navale e residenziale".

I NOSTRI VALORI

La cultura di KEYNETIC si fonda su valori già enunciati nel Codice Etico aziendale: integrità, ripudio di ogni discriminazione, centralità e valorizzazione delle persone, esercizio dell'autorità con equità e correttezza, valorizzazione delle diversità, lavoro di squadra e dialogo a tutti i livelli. Una cultura del rispetto e dell'inclusione ha accompagnato da sempre il percorso dell'azienda; con la presente politica la Direzione la formalizza e la rende misurabile.

KEYNETIC opera in un settore tecnico – elettronica, impiantistica e nautica – storicamente a prevalenza maschile. Proprio per questo la Direzione considera la parità di genere un obiettivo strategico: valorizzare ogni talento, senza distinzioni, è una condizione per la qualità dei sistemi realizzati, per l'innovazione e per il benessere delle persone.

PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE DELLE DIVERSITÀ

KEYNETIC non si limita a una politica per la parità di genere, che resta al centro del proprio impegno, ma la estende all'inclusione delle diversità: di genere, di età, di orientamento sessuale, di origine, di cultura e lingua, di abilità fisiche, di responsabilità familiari. La convivenza di esperienze diverse – dai tecnici con oltre quindici anni di anzianità ai giovani apprendisti, da persone di diversa provenienza a professionalità tecniche e d'ufficio – genera idee nuove, soluzioni innovative e una sana collaborazione.

PRINCIPI E IMPEGNI

La Direzione di KEYNETIC S.r.l. Società Benefit si impegna a:

– rispettare i principi costituzionali di parità e uguaglianza, il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006), la Legge 162/2021, il D.Lgs. 105/2022, il D.Lgs. 96/2026 sulla trasparenza retributiva, il CCNL Industria Metalmeccanica e ogni altro requisito applicabile;

– favorire l'occupazione femminile, anche nei ruoli tecnici, e la presenza di donne nelle posizioni di responsabilità;

– garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella formazione, nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basate esclusivamente su competenze, esperienza e risultati;

– assicurare l'equità retributiva tra donne e uomini a parità di livello e mansione, comprese le componenti variabili, i premi e i benefit, e la trasparenza dei criteri retributivi;

– tutelare la maternità e la paternità prima, durante e dopo i congedi e incentivare la fruizione del congedo di paternità;

– promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere delle persone;

– garantire un ambiente di lavoro rispettoso, con "tolleranza zero" verso ogni forma di discriminazione, molestia o violenza fisica, verbale o digitale, in sede e fuori sede;

– esercitare l'autorità con equità e correttezza, senza abusi lesivi della dignità e dell'autonomia della persona;

– utilizzare un linguaggio rispettoso e una comunicazione, interna ed esterna, priva di stereotipi;

– misurare i risultati con gli indicatori (KPI) della UNI/PdR 125:2022 e perseguire il miglioramento continuo.

IL NOSTRO IMPEGNO IN CONCRETO

Selezione e inserimento: annunci rivolti a candidate e candidati, con indicazione della retribuzione o della fascia retributiva; colloqui con criteri oggettivi e senza domande sulla vita privata o sulle retribuzioni pregresse; collaborazione con i docenti degli istituti tecnici e con il Centro per l'impiego per avvicinare anche le ragazze alle professioni tecniche; inserimento accompagnato da un tutor.

Formazione e crescita professionale: sviluppo delle competenze tecniche (sistemi, reti, sicurezza dei lavori elettrici e a bordo) e delle competenze relazionali e di lavoro in squadra, con pari accesso per donne e uomini; uso dell'apprendistato come percorso di crescita; criteri chiari per promozioni, passaggi di livello e successione nei ruoli chiave.

Equità e trasparenza retributiva: retribuzione determinata dal livello CCNL e dalla mansione; premio sull'utile e premi individuali riconosciuti con criteri uguali per tutte e tutti; analisi periodica delle retribuzioni per genere e diritto del personale a ricevere informazioni sui livelli retributivi.

Genitorialità, conciliazione e benessere: tutela dei congedi e del rientro, flessibilità compatibile con le esigenze operative, programmazione delle trasferte presso i cantieri tenendo conto dei carichi di cura, possibilità di lavoro da remoto per le mansioni d'ufficio; convenzione con la palestra tramite l'ASD Versilia Squash, area relax con cucina e poltrona massaggiante, uso ricreativo dell'area esterna, pasti in cantiere a carico dell'azienda.

Benessere psicofisico: organizzazione del lavoro per priorità, attenzione ai carichi e ai tempi delle commesse per prevenire stress e burnout, rispetto del tempo personale fuori dall'orario di lavoro.

Prevenzione delle molestie e segnalazioni: "Cassetta segnalazioni UNI/PdR 125" per segnalazioni anche anonime, tutela della riservatezza e divieto di ritorsione, formazione periodica di tutto il personale sulla tolleranza zero.

Clienti, fornitori e partner: KEYNETIC non adotta in alcun modo pratiche commerciali discriminanti; nella scelta di fornitori e partner privilegia, a parità di condizioni, organizzazioni attente ai temi della parità e dell'inclusione e richiede rispetto e correttezza verso il proprio personale anche nei cantieri dei clienti.

Comunicazione: linguaggio inclusivo nei documenti, negli annunci e nelle riunioni; sito, social e materiali commerciali che valorizzano anche la presenza femminile nei ruoli tecnici.

Territorio e giovani: collaborazione con scuole e istituti tecnici per l'orientamento e la creazione di nuove opportunità di lavoro per i giovani, in coerenza con le finalità di beneficio comune della Società Benefit; rendicontazione delle azioni di parità nella relazione annuale di impatto.

ORGANIZZAZIONE E RISORSE

Per l'attuazione della presente politica la Direzione:

– ha nominato un Comitato Guida composto dall'Amministratrice e Datore di Lavoro, Francesca Bellezza (anche quale figura equivalente al responsabile del personale), dalla Referente del Sistema di Gestione, Giulia Torri, e dal Sales Manager, Rosario Ipsale;

– ha designato quale Responsabile della politica per la parità di genere la Referente del Sistema di Gestione, Giulia Torri;

– assegna risorse, budget, responsabilità e autorità adeguate al raggiungimento degli obiettivi del Piano strategico;

– assicura la formazione e la sensibilizzazione del personale e dei vertici sui temi della parità di genere, degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli.

LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI GESTIONE

– rispetto delle normative in materia di pari opportunità tra donne e uomini;

– informazione e coinvolgimento di tutto il personale sulle modalità e sulle responsabilità per l'attuazione e il mantenimento del sistema;

– azioni continue per migliorare l'organizzazione del lavoro e l'inclusività nei luoghi di lavoro, in sede e fuori sede;

– ricerca ed eliminazione delle non conformità e delle cause che le generano, dando priorità alla prevenzione rispetto alla correzione a posteriori;

– misura dell'efficacia del sistema attraverso gli indicatori della UNI/PdR 125:2022.

DIFFUSIONE E RIESAME

La presente politica è comunicata a tutto il personale, affissa in sede, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata sul sito istituzionale www.keynetic.it, accessibile sia al personale sia all'esterno. È riesaminata almeno annualmente in sede di riesame della Direzione, per verificarne la continua idoneità.

Vecchiano, 06/11/2026

La Direzione

Francesca Bellezza – Amministratrice e Datore di Lavoro

