SCS Venturini srl (Shipping and Customs Solutions) è un'azienda leader nel settore delle spedizioni internazionali, import-export, con oltre due decenni di esperienza nel campo.
SCS offre servizi di pianificazione e gestione di trasporti intermodali e multimodali, coprendo le modalità di trasporto aereo, marittimo, ferroviario e su strada. Inoltre, SCS è un rinomato studio di consulenza e formazione doganale, impegnato sin dall'inizio a supportare i clienti nell'ottimizzazione delle loro attività doganali, sia dal punto di vista strategico che economico, per snellire ed ottimizzare i processi di importazione ed esportazione.

I nostri valori
SCS Venturini srl è un'azienda fatta di persone, per questo ne riconosciamo il valore e le loro differenze. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità.
Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscano pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR di Onboarding, Job Rotations, Training e Career Development.
Da sempre, SCS Venturini srl ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto SCS Venturini srl vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere, infatti, è un elemento fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

A chi ci rivolgiamo
La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti dell'azienda e condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento per le altre realtà aziendali. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia di gestione del capitale umano di SCS Venturini srl, fondamentale per garantire una performance fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. Questo documento rappresenta le linee guida da implementare attraverso i processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Parità di genere e inclusione
La qualità delle prestazioni raggiunta dall'azienda frutto della solidità aziendale e di modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.
SCS Venturini srl si impegna affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.
Per questo promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse, in particolare attraverso:
• la costruzione di un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing;
• la diffusione di una cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
• l'adozione di procedure di Recruitment, Job Rotation, Training e Career Development non discriminatorie.
• lo sviluppo di un contesto equilibrato fra lavoro e vita privata;
• la definizione di KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione;
• la possibilità di segnalazione di qualsiasi evento avverso rispetto al sistema impostato.

Di seguito gli impegni formali di SCS Venturini srl nei diversi processi/fasi:

1. Recruitment
a. valuta pariteticamente curricula femminili e maschili, allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia
b. prevede le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

2. Job Rotations e Career Development
a. valuta equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

3. Work Organization
L'azienda si adopera per migliorare il Work life balance, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:
a. pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa,
b. possibilità di smart working in caso di necessità
d. venerdì pomeriggio uscita anticipata di un ora
e. riduzione pausa pranzo per anticipare l'uscita serale

4. People Development
a. Garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
b. Permettere un adeguato onboarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
c. Assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
d. Assicurare il rispetto del Disciplinare PdR 125.

5. Performance management
Processo di condivisione degli obiettivi, misurazione e sviluppo delle performance, messo in atto dall'azienda, al fine di:
a. Creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse,
b. Assicurare la parità di trattamento,
c. Garantire equità di trattamento nelle valutazioni.

6. Misurazione KPI
SCS Venturini srl adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. La dashboard (piano di miglioramento) contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.

La politica è altresì resa disponibile a tutte le parti interessate sul sito web: https://scsinternational.it

L'azienda promuove attività di comunicazione e informazione indirizzate a tutti i lavoratori dell'azienda, a tutti i livelli, al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione dei principi della presente Politica tramite attività di formazione.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19/04/24