



# OMNIA TECHNOLOGIES

## Politica per la Giusta Retribuzione e salario di sussistenza

<b>Obiettivo</b>	Assicurare una politica retributiva equa, trasparente e allineata ai principi di sostenibilità, adottando come benchmark il Salario di Sussistenza per l'intera popolazione aziendale.
<b>Campo di applicazione</b>	Tutti i membri del Gruppo Omnia Technologies.
<b>Edizione</b>	REV2   Data 23/01/2026
<b>Revisione</b>	Annuale
<b>Politiche correlate</b>	Codice Etico, Politica DE&I, Politica Diritti Umani, Modello 231.



<b>Informazioni complementari</b>	N/A
-----------------------------------	-----

## 1. IMPEGNO PER LA GIUSTA RETRIBUZIONE

In Omnia Technologies crediamo che una retribuzione equa e adeguata rappresenti un pilastro fondamentale della nostra strategia ESG e del nostro impegno verso le persone.

La **Giusta Retribuzione** garantisce che ogni lavoratrice e lavoratore riceva un compenso:

- **equo**, basato su criteri oggettivi, trasparenti e privi di discriminazioni;
- **adeguato**, tale da permettere uno standard di vita dignitoso;
- **coerente con il mercato**, nel rispetto delle normative nazionali e dei benchmark industriali;
- **chiaro e comprensibile**, grazie a processi di comunicazione trasparenti.

Questa Politica definisce il nostro approccio globale alla retribuzione e si applica a tutte le società del Gruppo Omnia Technologies, indipendentemente dal Paese.

con i valori di equità, rispetto e responsabilità sociale.

Omnia Technologies adotta volontariamente un impegno retributivo più avanzato rispetto al solo rispetto dei minimi contrattuali applicabili, riconoscendo che in Italia:

- non esiste un obbligo generalizzato di corrispondere un “salario di sussistenza”;
- non è disponibile un valore unico standard valido per tutti i contesti.

Per questo motivo, la presente politica stabilisce un benchmark esterno e un processo di verifica per garantire che il salario più basso corrisposto in azienda rimanga sopra il salario di sussistenza individuato.

### Obiettivi principali

- Assicurare che la retribuzione più bassa in azienda sia maggiore del salario di sussistenza di riferimento.
- Mantenere nel tempo tale condizione, monitorando eventuali aggiornamenti del benchmark.
- Rendere chiaro e tracciabile
- l'approccio adottato per il confronto.



## 2. PRINCIPI GUIDA

### 2.1 Retribuzione Equa e Vivibile (Living Wage)

Omnia Technologies si impegna affinché:

- nessun dipendente a tempo pieno percepisca una retribuzione inferiore a un livello di compenso fisso sufficiente a coprire i bisogni essenziali di una famiglia standard e a garantire un margine di reddito discrezionale;
- tale livello sia valutato annualmente rispetto a metodologie di riferimento riconosciute (es. benchmark esterni su living wage, dati indipendenti e fonti specializzate [Minimum Wages, Living Wages and Labour Law Around the World - WageIndicator.org](#));
- il raggiungimento del livello di retribuzione equa non dipenda da ore straordinarie, premi variabili o elementi non garantiti.

I dipendenti part-time percepiscono una retribuzione proporzionata alle ore lavorate.

### 2.2 Retribuzione Basata sul Mercato

La retribuzione in Omnia:

- riflette competenze, esperienza e responsabilità dei ruoli;
- è periodicamente confrontata con benchmark salariali di settore per garantire competitività;
- rispetta sempre, almeno, gli standard minimi previsti dalla legge o dalle contrattazioni collettive locali;
- è oggetto di revisione annuale per adeguarla alle evoluzioni di mercato.

### 2.3 Non Discriminazione

Garantiamo **uguale retribuzione per lavoro di pari valore**, senza alcuna discriminazione basata su:

genere, età, origine, colore, religione, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, stato civile, opinioni politiche, status socioeconomico o qualsiasi altra caratteristica personale non rilevante per la performance lavorativa.

Effettuiamo revisioni periodiche per monitorare e ridurre eventuali gender pay gap o altre forme di disparità retributiva attraverso la certificazione UNiPdr125 alla quale il Gruppo si sottopone annualmente.



## 2.4 Retribuzione Orientata alla Performance e al Valore

Il sistema retributivo include componenti variabili e di riconoscimento che:

- incentivano la performance individuale e collettiva;
- sono basati su metriche chiare, raggiungibili e coerenti con gli obiettivi del Gruppo;
- premiano contributi eccezionali in modo equo e trasparente.

## 3. Valutazione del Living Wage e Composizione della Retribuzione Fissa al 100% dei dipendenti

Per valutare l'allineamento ai livelli di retribuzione equa, consideriamo:

- retribuzione fissa contrattuale;
- eventuali indennità fisse;
- valore equivalente dei benefit garantiti (es. assicurazioni, buoni pasto, servizi di trasporto, mensa, alloggio se fornito).

Non sono inclusi nel calcolo:

- premi variabili, bonus e incentivi;
- straordinari;
- contributi a lungo termine (es. pensionistici).



DICHIARAZIONE APPLICAZIONE SALARIO SUSSISTENZA

Il sottoscritto	<i>Dario Ceccato in qualità di legale rappresentante di Ceccato Tormen S.r.l. S.t.p.</i>		
Codice fiscale	<i>CCCDRA80R13G224C</i>		
Con sede legale in	<i>Padova (PD)</i>		
Via	<i>Francesco Rismundo</i>		
N° civico	<i>2/E</i>	CAP	<i>35131</i>
Codice fiscale	<i>05117690288</i>		
Partita IVA	<i>05117690288</i>		
Nella sua qualità di:	<i>Consulente del Lavoro</i>		
Del gruppo:	<i>Omnia Technologies Spa</i>		
Sede legale:	<i>Via Feltrina, 72 - 31040 Signoressa di Trevignano (Treviso) Italy</i>		

DICHIARA

Come la società OMNIA TECNOLOGIES S.p.A. (d'ora in poi OMNIA) applicando il contratto collettivo della INDUSTRIA METALMECCANICA (d'ora in poi CCNL) recentemente rinnovato in favore dei propri collaboratori subordinati, corrisponda agli stessi una retribuzione fissa adeguata al costo della vita e sufficiente a garantire ai lavoratori una sussistenza dignitosa.

Tali considerazioni possono rilevarsi

- Dapprima, sul piano giuridico, considerando le previsioni dell'art 36 della Costituzione, pienamente rispettate dai minimi, sempre adeguati, del CCNL stesso.
- In effetti il CCNL non è mai stato oggetto di discussione alcuna a cura della Giurisprudenza italiana in ordine a tematiche riferite all'adeguatezza o meno del trattamento economico in esso considerato.
- Dal punto di vista statistico ed organizzativo, osservando i parametri indicati per quanto al salario "minimo" (<https://www.globallivingwage.org/>) che del salario "medio" (<https://ilostatilo.org/topics/wages/>) la retribuzione corrisposta come valore fisso a cura di OMNIA e dipesa dal CCNL risulta sicuramente definibile come "di sussistenza" in quanto mediana rispetto alle due indagini.
- Il tutto senza considerare le retribuzioni variabili erogatore dalla società stessa, atte ad innalzare il salario effettivo.

Padova, il 23.01.2026



Firma digitale del Consulente del Lavoro  
Dario Ceccato



Firmato digitalmente da:  
**DARIO CECCATO**  
CONSULENTE DEL LAVORO  
Firmato il 30/01/2026 17:08  
Seriale Certificato: 31767590  
Valido dal 26/02/2025 al 26/02/2028  
InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3