

## **IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE**

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, DDA Reti e Progetti Srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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 DDA Reti e Progetti Srl rappresenterà 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 DDA Reti e Progetti Srl 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 DDA Reti e Progetti Srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG 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:

- favorire le condizioni di benessere lavorativo, contrastare gli stereotipi, prevenire e rimuovere il disagio psicologico, la violenza morale e psichica e il mobbing, con conseguente protezione e sostegno alle vittime;
- attuare le politiche di pari opportunità in tutte le occasioni, comprese quelle relative alla formazione e alla crescita professionale, assicurando le opportunità di carriera e i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale;
- adottare forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, iniziative di gestione delle diversità e su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;
- contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale.

### **L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE**

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione DDA Reti e Progetti Srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

DDA Reti e Progetti Srl si impegna:

1. ad 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;
2. a valorizzare le diversità in ogni ambito: formazione, valutazione delle performance e attribuzione dei sistemi premianti, erogazione dei servizi, ecc.;
3. a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orario di lavoro flessibile) tali da favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata;

4. ad assicurare pari opportunità di crescita verticale ed orizzontale, individuando percorsi di sviluppo e carriera indirizzati sul merito;
5. a garantire la tutela della genitorialità anche con azioni informative sul tema dei congedi e dei permessi, nonché supporto al rientro dai congedi di lungo periodo;
6. 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;
7. ad informare sulle politiche retributive adottate con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare e offrire un programma di welfare che tenga conto delle esigenze delle persone di ogni genere ed età;
8. a promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, ad utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ecc.;
9. a pianificare le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
10. a stanziare annualmente risorse finanziarie dedicate alle attività rivolte ad affermare la Parità di Genere;

Per dare concretezza a tali azioni DDA Reti e Progetti Srl ha scelto di dotarsi di un "Piano strategico per la Parità di Genere", aggiornato su base annuale, predisposto dal Comitato guida e monitorato dal Comitato per la parità di genere.

### **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

Le policy per la Parità di Genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai seguenti temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura



5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nel dettaglio, gli impegni assunti da DDA Reti e Progetti Srl in tema di **“Selezione ed assunzione”** sono:

1. l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti per consentire la valutazione dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
2. il divieto di discriminazione e il riconoscimento della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, ai sensi del Decreto legislativo n. 198/2006 e successive modificazioni ed integrazioni;
3. la flessibilità nella gestione delle risorse umane e l'ottimale distribuzione delle stesse, operata sulla base delle competenze e delle esigenze organizzative e nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro;

Gli impegni sul tema della **“Gestione della carriera”** sono i seguenti:

1. lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione delle professionalità dei dipendenti e delle dipendenti, garantendo a tutti pari opportunità, attraverso attività di formazione e processi diversi di apprendimento tesi a delineare, anche sul luogo di lavoro, percorsi di costante crescita professionale;
2. l'equiparazione, nella valutazione relativa al servizio prestato, delle assenze per maternità, per allattamento e per paternità al servizio effettivamente prestato;
3. la mancata considerazione, ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa, delle assenze relative a:
  - congedo di maternità e paternità (ex astensione obbligatoria),
  - terapie salvavita ed altre assimilabili,
  - permessi legge 104/92;
  - congedi per le donne vittime di violenza;
  - permessi studio di 150 h/annue;
  - 8 giorni annui per esami;

In tema di **“Equità salariale”** DDA Reti e Progetti Srl si impegna a rispettare le norme di legge e ad applicare i contratti collettivi di lavoro in vigore, che non prevedono nessuna differenza nel

trattamento retributivo spettante ai dipendenti/alle dipendenti.

Per il tema “**Genitorialità, cura**” l’impegno viene assicurato consentendo l’esecuzione della prestazione lavorativa in **modalità flessibile** (smart working, part-time, flessibilità oraria) in via prioritaria di fronte alle seguenti condizioni:

1. cura di almeno un figlio minore di anni 14. Ulteriore priorità verrà data per chi ha figli di età inferiore ai 6 anni. L’ordine di precedenza verrà fissato sulla base dell’età dei figli;
2. cura di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
3. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall’articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
4. situazione di disabilità psico-fisica o grave patologia in atto, debitamente documentate, tali da rendere il dipendente maggiormente esposto al contagio (es: stato di gravidanza).

Relativamente al tema della “**Conciliazione dei tempi vita-lavoro**” DDA Reti e Progetti Srl si impegna a consentire **flessibilità negli orari di ingresso e termine della giornata lavorativa**.

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l’orario flessibile giornaliero consiste nell’individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il/la dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell’ambito della medesima giornata. Nella definizione di tale tipologia di orario, sono state conciliate sia le esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia le esigenze del personale, per una migliore gestione degli impegni familiari e personali (es.: accompagnamento dei figli a scuola, spostamenti con mezzi pubblici, altre necessità personali).

Per ciò che riguarda il tema delle “**Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**” DDA Reti e Progetti Srl, si impegna:

- ad individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e a preparare un Piano per la prevenzione e gestione del rischio;



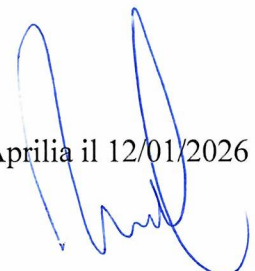
- a fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza/prevaricazione;
- a realizzare indagini periodiche per rintracciare esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- a valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia;
- ad assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- a perseguire comportamenti prevaricatori o persecutori accertati, applicando le norme vigenti;
- a promuovere il benessere organizzativo;
- a dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonima di ogni forma di violenza;
- a fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.

**MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, 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 affissione sulla bacheca aziendale.



Aprilia il 12/01/2026