POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ALLEGATO 1 al Manuale PdG

➔ Premessa e impegno della Direzione

D&D INFISSI & COSTRUZIONI S.r.l. riconosce la parità di genere, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità come valori fondanti della propria identità e come fattori di crescita sostenibile. Per questo l'Alta Direzione ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e si impegna a mantenerlo e migliorarlo nel tempo.

La presente Politica, approvata dall'Alta Direzione, definisce i principi e gli impegni concreti con cui l'organizzazione intende garantire pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano, indipendentemente dal genere, in ogni fase del rapporto di lavoro: dalla selezione alla crescita professionale, dalla retribuzione alla conciliazione tra vita privata e lavoro.

La Politica si applica a tutto il personale dipendente e ai collaboratori e collaboratrici, a ogni livello e funzione, e orienta i rapporti con clienti, fornitori, partner e comunità di riferimento.

➔ Riferimenti normativi

La Politica è coerente con i principi della Costituzione italiana (artt. 3, 37 e 51) e con il seguente quadro di riferimento:

- **UNI/PdR 125:2022** – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
- **D.Lgs. 198/2006** – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in particolare art. 46 (rapporto sulla situazione del personale) e art. 46-bis (certificazione della parità di genere)
- **Legge 162/2021** – Modifiche al Codice delle pari opportunità e istituzione della certificazione della parità di genere
- **DPCM 29 aprile 2022** – Parametri minimi per il conseguimento della certificazione
- **D.Lgs. 96/2026** – Attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva tra donne e uomini
- **D.Lgs. 151/2001** – Testo unico a tutela della maternità e della paternità, come modificato dal **D.Lgs. 105/2022** sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare
- **Legge 4/2021** – Ratifica della Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- **D.Lgs. 81/2008** – Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con attenzione ai rischi connessi alle differenze di genere
- **Agenda 2030 ONU** – Obiettivi 5 (Parità di genere) e 8 (Lavoro dignitoso).

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ALLEGATO 1 al Manuale PdG

➔ I nostri impegni

Gli impegni sono articolati secondo le sei aree di indicatori previste dalla UNI/PdR 125:2022, di seguito descritte:

1. Cultura e strategia

- Promuovere una cultura aziendale inclusiva, fondata sul rispetto, sull'ascolto e sul merito.
- Integrare la parità di genere negli obiettivi strategici e nei piani di sviluppo dell'organizzazione.
- Utilizzare un linguaggio inclusivo e rispettoso nella comunicazione interna ed esterna.
- Realizzare attività di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità, degli stereotipi e dei bias inconsapevoli, rivolte a tutto il personale e in particolare a chi ha responsabilità di gestione.

2. Governance

- Affidare la guida del Sistema a un Comitato Guida per la parità di genere, con la partecipazione dell'Alta Direzione.
- Definire un Piano strategico con obiettivi, responsabilità, risorse e tempi di attuazione.
- Assegnare un budget dedicato alle azioni per la parità di genere.
- Garantire canali di segnalazione sicuri e riservati, a tutela di chi segnala da qualsiasi forma di ritorsione.

3. Processi HR

- Adottare criteri di selezione, assunzione, valutazione e promozione oggettivi, trasparenti e neutri rispetto al genere.
- Assicurare, ove possibile, candidature di entrambi i generi nei processi di selezione.
- Indicare negli annunci di lavoro il livello o la fascia retributiva e non richiedere ai candidati e alle candidate la loro storia retributiva.
- Applicare tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche verbale e digitale, sul luogo di lavoro.

4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda

- Favorire pari accesso alla formazione, allo sviluppo professionale e ai ruoli di responsabilità.
- Monitorare la presenza femminile nelle diverse funzioni e nei livelli di inquadramento, con l'obiettivo di ridurre gli squilibri esistenti.
- Sostenere percorsi di crescita, mentoring e valorizzazione dei talenti.

5. Equità remunerativa per genere

- Garantire pari retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

- Analizzare periodicamente il divario retributivo di genere e intervenire sulle differenze non giustificate da criteri oggettivi.
- Rendere accessibili i criteri di determinazione delle retribuzioni e della progressione economica, nel rispetto della normativa sulla trasparenza retributiva.

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- Tutelare la maternità e la paternità, accompagnando le persone prima, durante e dopo i congedi, e favorendone il rientro.
- Promuovere la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, incoraggiando la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri.
- Adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative, strumenti di flessibilità oraria, lavoro agile e altre misure di welfare a supporto della conciliazione.

➔ Monitoraggio, diffusione e miglioramento

L'organizzazione misura l'efficacia di questa Politica attraverso gli indicatori di prestazione (KPI) previsti dalla UNI/PdR 125:2022, monitorati dal Comitato Guida e riesaminati almeno una volta l'anno dall'Alta Direzione. I risultati alimentano il Piano strategico e il miglioramento continuo del Sistema.

La Politica è comunicata a tutto il personale, affissa nei luoghi di lavoro e pubblicata sul sito web aziendale, perché sia accessibile a tutte le parti interessate. Viene riesaminata periodicamente per garantirne l'adeguatezza rispetto all'evoluzione dell'organizzazione e del quadro normativo.

Ogni persona dell'organizzazione è chiamata a contribuire attivamente al rispetto dei principi qui enunciati. Chiunque ritenga di aver subito o assistito a comportamenti discriminatori o molesti può effettuare una segnalazione tramite l’indirizzo e-mail dedicato, con garanzia di riservatezza e di tutela da ritorsioni.

FERENTINO, 30/06/2026

L'Alta Direzione FABIO DI MAGGIO [Legale rappresentante]