

La presente **Politica per la Parità di Genere** riguarda i principi, gli obiettivi strategici e le linee guida che definiscono l'impegno della Direzione di **Serteco servizi tecnici coordinati srl** (di seguito chiamata per semplicità "**Società**") nei confronti dei temi relativi alla Parità di Genere, alla valorizzazione delle diversità e al processo di miglioramento delle conoscenze e capacità femminili, attraverso il quale una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti i/le dipendenti della **Società** e condivisa con tutti le sue Parti Interessate ("Stakeholder"), come fornitori e clienti, con l'obiettivo di avere un maggiore impatto nella propria visibilità esterna ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La Direzione promuove la Parità di Genere, l'inclusività e la diversità in tutte le sue forme contro ogni tipo di discriminazione poiché ritiene che la diversità sul posto di lavoro incentivi il rispetto reciproco, la creatività e la produttività; ciò rafforza la cultura e la reputazione, rendendole coese e capaci di sostenere la crescita della **Società** nel lungo termine.

La Direzione, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, coerente con i requisiti posti dalla prassi **UNI/PdR 125:2022**, di una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione di tutte le diversità comprese quelle di genere, si impegna:

- a promuovere attivamente la Parità di Genere in tutte le sue attività e a creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, collaborativo, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale e che valorizzi e sostenga l'uguaglianza tra uomini e donne,
- a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione di genere attraverso l'informazione e la formazione e l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio appropriati,
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la Parità di Genere, valorizzando le diversità,
- ad individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra i/le dipendenti e la **Società** prima, durante e dopo la maternità/paternità e contribuiscano a conciliare i tempi vita – lavoro,
- prevenire e perseguire eventuali violenze o abusi.

In particolare, in modo conforme ai requisiti posti dalla prassi **UNI/PdR 125:2022**, la **Società** ha individuato le seguenti sei Aree Tematiche su cui intervenire definendo procedure da monitorare per raggiungere e garantire l'effettiva Parità di Genere.

1. Processo di reclutamento del personale

La **Società** si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la Parità di Genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati possibilmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione esclusivamente la meritocrazia, considerando competenze, capacità ed esperienze quali criteri guida nella scelta dei/delle migliori candidati/e; prevede, inoltre, in fase di selezione e assunzione del personale, sulla base di descrizioni delle mansioni redatte in modo neutro rispetto al genere, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

Verrà garantito altresì che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione.

2. Gestione della carriera

La **Società** si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, basato sul rispetto reciproco e la valorizzazione delle diversità, offrendo pari opportunità di lavoro e di sviluppo professionale a tutti/e i/le candidati/e qualificati/e, indipendentemente dal genere, basandosi esclusivamente su capacità personali e competenze e, dove possibile, si impegna a bilanciare la presenza

di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico che per specifica mansione, favorendo la diversità e promuovendo il benessere psico-fisico di tutto il personale.

Sono previsti momenti formativi diretti a tutti i/le dipendenti volti a sensibilizzarli/le sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione.

La **Società** si impegna a coinvolgere in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

La **Società**, facendo parte del Gruppo DBA, offre ai propri/e dipendenti possibilità di mobilità interna e percorsi di crescita più trasparenti e accessibili attraverso la pubblicazione sul portale dedicato della rete intranet aziendale di nuove opportunità di lavoro.

3. Equità salariale

Nel rispetto di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dalla legislazione vigente, la **Società** si impegna a fornire un medesimo trattamento retributivo per uomini e donne a parità di mansione e competenza. Saranno effettuate periodiche valutazioni delle retribuzioni, compresi servizi welfare e premi, per garantire la parità salariale tra i generi.

4. Genitorialità e cura

La **Società** non intende costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra lavoro e le nuove occorrenze emerse e sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da eventuali interventi di informazione, formazione e reinserimento in azienda, garantendo il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo,
- ai/alle dipendenti durante e dopo il congedo di maternità/paternità viene evitata qualsiasi discriminazione, rimanendo la **Società** in contatto durante l'assenza con gli/le stessi/e e favorendo il reinserimento al termine del periodo di assenza,
- la maternità è seguita prima, durante e dopo la nascita,
- il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La **Società** si impegna a promuovere un equilibrio lavoro-vita per tutti/e i/le dipendenti, sia uomini che donne, al fine di consentire loro di conciliare responsabilità familiari e professionali. Nel limite della competitività della **Società** sul mercato, saranno offerti possibilità su orari flessibili per coprire necessità temporanee.

Salvo casi eccezionali dovuti ad esigenze improrogabili di clienti/committenti, le riunioni vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

6. Discriminazione e attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La Direzione si impegna a prevenire ogni violenza e ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale, incluse le molestie sessuali, sui luoghi di lavoro, creando una cultura di rispetto e tolleranza zero per qualsiasi forma di discriminazione o abuso basato sul genere.

Qualunque violenza o abuso accertato sarà perseguito, ricorrendo, se necessario, a sanzioni disciplinari fino al licenziamento.

Sono stati istituiti canali di segnalazione sicuri e confidenziali a persone della Società per affrontare problematiche relative alla Parità di Genere e attraverso i quali sarà possibile comunicare discriminazioni di genere in fase di selezione ed assunzione o in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale, mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura o conciliazione dei tempi di vita-lavoro, disparità retributiva o semplicemente suggerimenti per il

cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e/o per migliorare il proprio benessere psico-fisico.

La Direzione ha definito un sistema di monitoraggio periodico per verificare che i diversi processi aziendali progettati ed applicati garantiscano che la Parità di Genere sia gestita in maniera corretta e continuativa; a tale scopo ha definito degli "Indicatori Chiave di Performance" (KPI) sviluppati sulla base della **UNI/PdR 125:2022** che forniscono una rappresentazione dei progressi verso gli obiettivi di Parità di Genere prefissati e l'efficacia delle azioni intraprese e che verranno aggiornati annualmente e discussi nell'ambito dell'attività di Riesame.

Per l'adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica sopra descritta, la Direzione ha nominato un **Comitato Guida**, di cui fa parte la Direzione stessa ed i cui componenti sono indicati nell'Organigramma aziendale, a cui spetta, tra l'altro, la redazione di un Piano Strategico con il quale vengono definiti per ogni tema identificato dalla presente Politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione e che sarà aggiornato annualmente.

Con il Piano verranno assegnate ed approvate le risorse (budget) necessarie al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi fissati.

La Direzione ha nominato inoltre **la Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSPG)** che fa parte del Comitato Guida (si veda anche in questo caso l'Organigramma) e che sorveglia la corretta e costante applicazione ed efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

RSPG assume la funzione di Referente per tutti i/le dipendenti che volessero comunicare informazioni o osservazioni relative alle tematiche della Parità di Genere.

Data: **09 settembre 2026**

La Direzione

