

SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

POLITICA ETICA INTEGRATA CON LA PARITÀ DI GENERE **In conformità alla norma SA8000:2014 e alla UNI/PdR 125:2022**

Didi Dino & Figli offre soluzioni di efficientamento energetico con l'obiettivo di ridurre gli sprechi, l'impatto ambientale e i costi, promuovendo uno stile di vita e di lavoro sostenibile tramite:

- Erogazione di servizi integrati, con trasparenza ed efficienza, rispettando i requisiti definiti dalla normativa di riferimento e dalle specifiche dettate dal cliente
- Investimenti in tecnologie innovative che garantiscano la salvaguardia ambientale e la sicurezza del personale dipendente
- Ricerca costante di miglioramento nella qualità del servizio offerto
- Assistenza completa e personalizzata in funzione delle esigenze dei clienti con soluzioni all'avanguardia ed elevate competenze tecnico professionali

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, l'azienda ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, integrato con il sistema SA800 che già adotta dal 2019.

La scelta di integrare la SA800 con la UNI/PdR 125:2022 è stata intrapresa in quanto si considera quest'ultimo sistema di gestione come valido strumento per raggiungere ulteriori obiettivi con lo scopo di 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. La certificazione UNI/PdR 125:2022, 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 a cui si ispira il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) sono in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea, che prevede:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

La direzione della Diddi Dino & figli srl riconosce il rispetto dei diritti delle persone come valore centrale nella strategia aziendale. La politica etica costituisce per tutta la società il fondamento delle proprie strategie operative e gestionali.

L'azienda si impegna in materia di responsabilità sociale a conformarsi ai requisiti della normativa SA 8000:2014 e in materia di parità di genere, equità, diversità e inclusione ai requisiti della prassi di riferimento

UNI/PdR 125:2022. L'azienda applica le regole dell'etica del lavoro, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e di quanto previsto dai codici o regolamenti in materia di Sicurezza e diritti del persona e si impegna a contrastare tutte le condizioni di lavoro caratterizzate da disumanità, sfruttamento, discriminazione e danni alla salute.

La direzione comunica, all'interno e all'esterno dell'azienda, attraverso l'utilizzo di un linguaggio neutro con l'obiettivo di sviluppare una cultura inclusiva e imparziale che favorisca la partecipazione, l'ascolto, la collaborazione e che prevenga e sanzioni comportamenti di molestia e violenza, in ogni loro forma, sul luogo di lavoro.

La direzione si impegna pertanto a creare un ambiente di lavoro aperto e accogliente che promuova la diversità, l'equità e l'inclusione, sviluppando progetti nell'ottica della promozione del rispetto reciproco e della valorizzazione delle differenze individuali.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, nell'ambito di una Politica integrata la Direzione ritiene fondamentale la continua adozione dei sistemi di gestione al fine di sviluppare un modello organizzativo che permetta di:

- dimostrare, attraverso l'attestazione di una terza parte indipendente e accreditata, che la società rispetta e attua all'interno del proprio sistema di gestione i principi etici, sociali e di parità di genere;
- aumentare maggiore trasparenza nei rapporti tra l'Azienda e tutte le parti interessate, compreso il personale addetto al fine di sviluppare la consapevolezza di lavorare in un'azienda sicura ed eticamente corretta, impegnata a tutelare e migliorare le condizioni di lavoro e le diversità;
- garantire un migliore controllo etico e sociale sui fornitori – le certificazioni adottate comportano un monitoraggio continuo del comportamento etico e sociale dei propri fornitori/subappaltatori, chiamati pertanto a mantenere elevati "standard etici e sociali" nella gestione delle proprie attività.
- rispondere prontamente alle richieste dei clienti che individuano nelle certificazioni di carattere sociale, uno dei criteri attraverso cui valutare i propri fornitori.
- 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;
- garantire un adeguato bilanciamento della presenza di entrambi i generi negli organi decisionali dell'azienda e nei ruoli di responsabilità ai vari livelli, anche attuando piani e programmi di carriera che favoriscano nel tempo il pieno raggiungimento di questo equilibrio;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- sostenere programmi di welfare per il personale anche attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- 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;
- promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Per attuare tale programma e per monitorare le prestazioni del sistema di gestione etico integrato con la Parità di genere l'organizzazione predispone annualmente obiettivi nell'ambito di un piano strategico che permette di monitorare e valutare i risultati raggiunti in sede di Riesame della Direzione.

Si richiede, pertanto, a tutto il personale dell'azienda, il massimo impegno nell'attuazione e rispetto di tutte le procedure richiamate e/o contenute nel Sistema di gestione integrato, quale fondamento essenziale dell'efficacia del Sistema stesso.

Per quanto sopra descritto, l'Azienda definisce i seguenti macro-obiettivi:

- rispettare la libertà e la dignità delle persone rifiutando qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, molestie, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore. Assolutamente l'azienda non pratica, favorisce o tollera da parte delle parti interessate, il traffico umano, ossia il reclutamento, trasferimento, accoglienza o ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano minaccia, forza, altre forme di coercizione o raggirò allo scopo di sfruttamento.
- non utilizzare e non favorire il lavoro minorile; L'impiego di manodopera minorile non deve rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.
- non ricorrere a lavoro forzato o obbligato di nessun tipo; È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto minaccia di punizioni.
- rispettare le norme e leggi in materia di sicurezza del personale per promuovere lo sviluppo di una cultura di prevenzione sui temi della sicurezza;
- rispettare il diritto di tutto il personale di aderire alle organizzazioni sindacali e associazioni di categoria;
- non effettuare alcun tipo di discriminazione evitando trattamenti differenziati in base a razza, ceto sociale, origina nazionale, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità famigliari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;
- contrastare molestie e violenze di qualsiasi tipo (compresi abusi fisici, verbali e digitali) ad ogni livello organizzativo anche attraverso un adeguato azioni di prevenzione;
- non applicare punizioni disciplinari, ad eccezione di quelle ammesse dal contratto collettivo di lavoro del proprio settore e in ogni caso garantire un sistema di prevenzione del rischio di tali accadimenti;
- conformarsi all'orario di lavoro stabilito dal CCNL e dagli eventuali accordi sindacali e rispettare la conciliazione vita-privata/lavoro oltre a prevedere specifiche misure di welfare individuate sui reali bisogni delle persone dell'azienda;
- rispettare quanto previsto dalle normative per l'equità salariale a parità di mansioni sia per le donne che per gli uomini (salario minimo definito dai contratti collettivi di lavoro) e favorire l'adozione da parte delle persone dell'azienda delle politiche di welfare promosse;
- qualificare e monitorare i fornitori in considerazione della loro importanza e del loro rispetto alla norma SA8000 e della condivisione dei principi e degli obiettivi individuati nel piano strategico dell'azienda per il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La Direzione aziendale si impegna alla diffusione e alla conoscenza della Politica a tutti i livelli del personale e a tutte le parti interessate coinvolte. Al fine di applicare tutti gli elementi richiesti dalle norme, oltreché dare sostegno al personale, sono stati istituiti il *Social Performance Team* e il *Comitato Guida*, per l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica etica integrata con la Parità di Genere.

Qualunque parte interessata può inviare commenti o segnalazioni attraverso diverse modalità:

- email : info@diddidino.com

- **Organismi di Certificazione:**

Ente di certificazione: Bureau Veritas Italia Spa – Divisione Certificazione Att.ne Responsabile CSR
Viale Monza, 347, 20126 Milano
E-mail: csr@it.bureauveritas.com
che è stato incaricato di verificare l'adeguatezza del proprio Sistema di Gestione della PdR 125

*Ente di certificazione: RINA Services SpA
via Corsica n°12, 16128 - Genova (GE) fax 010-5351140
E-mail: sa8000@rina.org
che è stato incaricato di verificare l'adeguatezza del proprio Sistema di Gestione SA 8000*

- **Ente di Accredimento:**

*Social Accountability Accreditation Services (SAAS)
Accreditation Services - 15 West 44th Street, 6th Floor - New York - NY 10036
E-mail: saas@saasaccreditation.org*

Diddi Dino e figli srl garantisce a tutte le parti interessate che non applica azioni disciplinari, non licenzia e non discrimina in alcun modo il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000/PdR125 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro

Social Performance Team
& Comitato Guida

La Direzione

Caterina Vannucci

Elena Calabria

Stefano Bruni

Simone Bottaini
