

MOD-01-D POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nel DNAGroup S.R.L.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nel DNAGroup S.R.L. e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business

L'attenzione del DNAGroup S.R.L., nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

DNAGroup S.R.L. crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che DNAGroup S.R.L. conduce

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

DNAGroup S.R.L., per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce

DNAGroup S.R.L., con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nel DNAGroup S.R.L., ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, DNAGroup S.R.L. ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui DNAGroup S.R.L. si ispira, DNAGroup S.R.L. ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

DNAGroup S.R.L., in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022

- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:**SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza.
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti.
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano, e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere.
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.
- L'organizzazione si impegna a promuovere, in occasione di rinnovi o integrazioni degli organi societari, un'equa rappresentanza di genere, compatibilmente con la struttura societaria e organizzativa.
- Le fasi di distacco del personale da DNAGroup S.R.L. in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere.
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. DNAGroup S.R.L. non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, DNAGroup S.R.L. rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.

- I criteri di attribuzione di retribuzioni, premi e benefit sono documentati, trasparenti e accessibili al personale secondo le modalità previste dalle procedure interne, nel rispetto della riservatezza e della normativa privacy.
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff.
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

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

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento.
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.
- DNAGroup S.R.L. assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- DNAGroup S.R.L. adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- DNAGroup S.R.L. permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. DNAGroup S.R.L. attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che DNAGroup S.R.L. pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte del DNAGroup S.R.L. delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che DNAGroup S.R.L. analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

L'organizzazione ha istituito un canale di segnalazione per abusi e molestie per garantire un ambiente sicuro e rispettoso per tutti i membri della nostra organizzazione. Le segnalazioni possono essere presentate in forma riservata e saranno trattate con la massima serietà e riservatezza, nel rispetto delle norme vigenti e della dignità delle persone coinvolte. Il canale è presente sul sito web aziendale al presente indirizzo: <https://www.dnafactory.it/segnalazioni-abusi-anonima>

Rappresentanza paritaria di genere

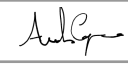
(Equa rappresentanza di genere nelle attività di sensibilizzazione)

L'azienda si impegna a garantire un'equa rappresentanza di genere tra i relatori e le relatrici coinvolti nelle attività di sensibilizzazione, formazione, eventi pubblici e interni, conferenze e seminari promossi o organizzati dall'organizzazione. Tale principio si applica sia al personale interno che agli esperti esterni invitati.

Nel selezionare i partecipanti a ruoli di visibilità e leadership in queste iniziative, sarà adottato un approccio attento alla parità di genere, promuovendo un equilibrio che rifletta la diversità e favorisca la partecipazione equa e inclusiva. Eventuali scostamenti dovranno essere giustificati in modo trasparente e documentato.

Questa misura intende contribuire a contrastare stereotipi, rafforzare modelli positivi di leadership femminile e maschile, e favorire una cultura aziendale più equa e rappresentativa.

Data	12/01/2026
Firma alta direzione	
Firma responsabile sistema di gestione	

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	1.0
Data di emissione del documento	12/01/2026
Autore	Marco Maiocchi
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	DIR – Andrea Caprio 
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato