DB PROGETTI S.R.L.

D&I
Parità di Genere

Luglio 2025

DB Progetti S.r.l. (di seguito “Società”), da sempre proiettata verso un accrescimento dell’innovazione e un miglioramento della sua resilienza, sostenibilità e reputazione, aderisce a nuovi *standard* dei modelli di impresa, in grado di valorizzare un ambiente di lavoro sicuro e le differenze, di qualsiasi natura, del suo personale, a partire dalle scelte gestionali basate sulla centralità e dignità della persona.

In tale ottica, la Società ha adottato e attua politiche volte al consolidamento delle pari opportunità e della parità di genere e ha iniziato anche un percorso di certificazione, nel rispetto di quanto previsto dallo standard di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Con questa informativa vogliamo fornirti le nozioni fondamentali sui principi e i valori delle nostre Politiche, al fine di poterti garantire una visione d’insieme, a 360 gradi, del nostro impegno.

Seguiranno specifici momenti formativi su questi temi e, più in generale, sui «*Bias*» di genere e sul linguaggio inclusivo, per imparare a comprendere e riconoscere gli stereotipi e i pregiudizi cui tutti e tutte, a volte, siamo soggetti, in modo inconsapevole.

Pertanto, **ti chiediamo di prendere attenta visione dei contenuti presenti nel documento che stai per leggere e ti ringraziamo per la preziosa collaborazione!**

Cos'è la parità di genere?

«La parità di genere si riferisce alla parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici e sociali.

La parità di genere si ottiene quando uomini e donne hanno gli stessi diritti responsabilità e opportunità in tutti i settori della società e quando i diversi interessi, bisogno e priorità di uomini e donne sono ugualmente valutati.»

(EUROFOUND – Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro)

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Negli ultimi anni è stata rivolta particolare attenzione alla pianificazione e incentivazione di interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività.

Queste tematiche, insieme alla social *responsibility* e al *work-life balance*, hanno riscosso grande risonanza a livello sociopolitico, per poi entrare a far parte anche del mondo del business, come elementi valoriali e distintivi.

Da una iniziale motivazione legata al rispetto della dignità dell'essere umano senza distinzioni di alcun genere e tipo, un po' alla volta, il tema delle pari opportunità e della parità di genere si è evoluto diventando un principio chiave intorno a cui costruire una società più sana e un mondo del lavoro e del business più solido, sicuro e performante.

La differenza di genere non deve essere fonte di divario, bensì di complementarità, di forza e di opportunità.

La necessità di sostenere le pari opportunità e la parità di genere nella vita economica, l'eliminazione di tutte le forme di violenza contro le donne e la parità di partecipazione a tutti i livelli è diventata di fondamentale importanza, a livello globale, già da diversi anni.

Più di 150 leader internazionali, infatti, si sono incontrati per promuovere il benessere umano e proteggere l'ambiente. In quell'occasione, la comunità degli Stati ha approvato la c.d. Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile, inserendo tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile:

Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

Ridurre le disuguaglianze

Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.

L'Unione Europea, nel marzo del 2020, ha predisposto il documento *"Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 (Gender Equality Strategy)"* definendo obiettivi politici e azioni chiave per raggiungere la parità di genere entro il 2025.

Nel mese di luglio 2021, ispirandosi alla *Gender Equality Strategy* europea, l'Italia ha predisposto la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2026, di cui uno dei dispositivi legislativi è la **Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale**.

Sulla stessa scia, nel marzo 2022, sono state emesse anche le Linee Guida UNI/PdR 125:2022 per l'ottenimento della Certificazione sulla parità di genere. Essa prevede un insieme di indicatori prestazionali (*Key performance indicator* – Kpi) definiti come percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento delle politiche per la parità di genere delle imprese; in linea con quanto previsto già nella UNI EN ISO 26000 sulla responsabilità sociale delle organizzazioni e come suggerito nella UNI ISO 30415, che fornisce una guida sulla gestione delle risorse umane e sul tema della Diversità e Inclusione.

È bene chiarire che la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale, ma un documento pubblicato da UNI, che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese.

Con gli interventi intrapresi in questo ultimo periodo, la Società, ad oggi, risulta allineata agli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, con le politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea.

Oggi, le aziende hanno l'opportunità e il dovere nella loro crescita di generare un impatto positivo a beneficio della società e dell'ambiente, agendo come un *Responsible business*.

In questo contesto, l'obiettivo delle pari opportunità per tutti diventa sempre più cruciale perché adesso è il momento di velocizzare il cambiamento per diffondere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità a beneficio di tutti.

PRINCIPI CHIAVE

Lo sviluppo di un posto di lavoro inclusivo richiede un impegno costante verso la diversità e l'inclusione (D&I) e la parità di genere per affrontare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche delle organizzazioni, nonché nei pregiudizi e nei comportamenti consci e inconsci delle persone *(unconscius bias).*

Per «*bias*» si intende l'insieme dei pregiudizi che impattano attivamente sul ragionamento di ciascuno di noi, andando ad alterare la realtà ed il nostro modo di valutarla. Tali pregiudizi nascono da stereotipi, da esperienze e concetti preesistenti disancorati da qualsivoglia connessione logica.

All'interno del novero dei *pregiudizi*, sicuramente tra i più impattanti troviamo i *bias* di genere, ossia distorsioni che si verificano quando non vengono considerate in modo opportuno le differenze di genere. Tra quelli più diffusi troviamo:

- genere femminile meno adatto alla competizione e carriera;
- genere femminile meno focalizzato sul lavoro dopo la maternità;
- genere femminile meno disposto ad una leadership autorevole.

Il *bias* di genere può manifestarsi nella forma di pregiudizi basati sulle capacità delle persone in base al loro sesso, con la tendenza a considerare gli uomini come naturalmente più capaci e competenti delle donne in determinati ambiti. Porta a stereotipizzazioni dei ruoli di genere, come l'idea che le donne siano naturalmente portate per i lavori di cura e gli uomini per quelli tecnici, limitando così le scelte e le opportunità per entrambi i sessi.

Il *bias* di genere può avere effetti negativi sulla vita delle persone, sia individualmente che collettivamente, limitando le opportunità, l'autostima e la fiducia delle persone e impedendo loro di realizzare appieno il loro potenziale. Per questo motivo, è importante riconoscere e contrastare il *bias* di genere in tutte le sue forme, promuovendo l'uguaglianza di opportunità e il rispetto per l'individualità e la diversità di ciascun individuo. Attraverso l'inclusione si vuole garantire un ambiente di lavoro in cui ogni individuo venga rispettato e valorizzato e possa rappresentare sé stesso all'interno dell'organizzazione.

Tra i vari punti chiave, un ruolo fondamentale è assunto dal linguaggio

utilizzato in azienda tra le persone che vi lavorano, ma anche tra il personale e gli *stakeholder* esterni con cui l'azienda dovesse venire a contatto.

È dovere di tutto il personale tenere comportamenti e un linguaggio sempre rispettosi delle diversità e delle persone; la Società infatti ripudia qualsiasi parola frase e gesto, direttamente o indirettamente, discriminatorio, promuovendo periodicamente campagne di sensibilizzazione del personale e favorendo il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Agire sul linguaggio significa cambiare la visione del mondo e, al tempo stesso, il modo di giudicare e di rapportarci con gli altri. Attraverso il linguaggio impariamo a conoscere, categorizzare, interpretare e giudicare ciò che ci circonda, ad esprimere ciò che pensiamo e viviamo.

Per questo, nelle attività di comunicazione, la Società presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle comunicazioni interne ed esterne, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze.

POLITICA GENERALE SULLA PARITÀ DI GENERE

La Società si impegna a creare un ambiente lavorativo che favorisca l'inclusione e la parità di genere e che tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti. A tal fine, tra le altre cose, promuove politiche aziendali che favoriscano le pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di *recruitment* per poi proseguire nei processi HR di *on-boarding*, formazione, partecipazione e *career development*.

In altre parole, la Società assicura pari opportunità nello sviluppo professionale, basando le proprie valutazioni unicamente sul criterio meritocratico, sulle capacità e i livelli professionali, garantendo al contempo equità salariale tra uomini e donne.

A tal fine, la Società ha provveduto a formalizzare politiche specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

Selezione ed assunzione;

Gestione della carriera;

Equità salariale;

Genitorialità;

Conciliazione dei tempi vita-lavoro;

Prevenzione abusi e molestie.

Selezione ed assunzione

Gli annunci utilizzati per il reclutamento dovranno essere predisposti in maniera che la descrizione della mansione da assumere sia neutra rispetto al genere e che il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne.

La Società, nelle proprie valutazioni, deve utilizzare esclusivamente criteri oggettivi e meritocratici, basati su: competenze, esperienze e capacità oggettive; evitando: pregiudizi, stereotipi e *uncoscious bias* di qualsiasi natura.

La Società crede fortemente nel fatto che la capacità di resa e di efficienza di ciascuna risorsa dipenda non solo dalle caratteristiche personali, ma anche dalle condizioni di lavoro in cui sarà posta; per questo il processo di *on-boarding* (e cioè il processo di inserimento della nuova risorsa in azienda), può essere determinante per le sue performance e per la sua carriera futura. Lo scopo è quello di aiutare la persona a integrarsi nel contesto aziendale, a supportarla nelle sue specifiche esigenze e necessità nonché ad incoraggiarne comportamenti inclusivi.

Gestione della carriera

La Società si impegna affinché le opportunità di crescita siano garantite a tutti indistintamente; a tal fine, assicura la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità e sui livelli professionali.

La Società riconosce la centralità dell'attività formativa come strumento di crescita e sviluppo delle professionalità del personale e come leva di gestione del cambiamento, a supporto dell'evoluzione organizzativa della Società e della riqualificazione professionale.

Equità salariali

La Società si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo che riconosca e affronti le anomalie e le disparità retributive.

A tal fine, la Società attua politiche, processi e pratiche di remunerazione ispirate ai principi di imparzialità, equità e trasparenza. Pertanto, essa mette in atto una serie di misure volte a garantire un approccio di retribuzione equa a parità di competenze e valore professionale.

Genitorialità

La Società non pone alcun ostacolo alla genitorialità, supportando i periodi di 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 il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

La Società prevede a beneficio di tutti i dipendenti, nel rispetto delle esigenze individuali di ognuno e sempre compatibilmente con la specifica mansione svolta e le esigenze di produttività e rendimento aziendale, una serie di misure volte a garantire un equilibrio della vita-lavoro.

Prevenzione abusi e molestie

La Società ripudia qualsiasi forma di discriminazione e abuso fisico, verbale e digitale sui luoghi di lavoro.

Al fine di prevenire abusi o condotte comunque contrarie alle Politiche D&I e di parità di genere adottate dall'azienda, la Società ha implementato canali di segnalazione specifici (vedi *Infra*) e previsto specifiche e tassative procedure di monitoraggio e di indagine delle segnalazioni.

CANALI DI SEGNALAZIONE

L'attuazione di una politica di segnalazione è volta, da un lato, *"a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni",* dall'altro,a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento dell'organizzazione interna della Società.

Nel caso in cui si verifichi o venga tentata una violenza, un atto di molestia o *mobbing* – fatta salva comunque la possibilità di ricorrere alle Autorità competenti – la Società invita vivamente la persona che lo ha subito, o che ne abbia conoscenza, di segnalarlo, utilizzando una delle modalità comunicate.

La Società sostiene il principio di non ritorsione e garantisce, in caso di eventuali segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di rivalsa, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione.

Inoltre, la Società si impegna a procedere con le dovute indagini e a gestire prontamente, ed in maniera imparziale, la relativa segnalazione, nonché a denunciare alle Autorità competenti i casi di reato.

CONGEDO PARENTALE

Nel contesto sociale in cui viviamo, la genitorialità è un'occasione di crescita per sviluppare nuove abilità, fondamentali anche nella vita professionale delle persone. Pertanto, la Società incentiva la genitorialità e favorisce la conciliazione vita – lavoro per tutti i genitori che abbiano esigenze di cura.

A tal fine, garantisce massima flessibilità ai neo-genitori e a chiunque abbia necessità di prendersi cura dei propri figli.

Madre:**6 mesi (continuativi o frazionati o ad ore*)** la domanda va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto. Se viene presentata dopo, saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro

Padre:**6 mesi (continuativi o frazionati o ad ore*)** che possono diventare **sette** in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi. Il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Coppia di lavoratori: 10 mesi complessivi (fruibili anche contemporaneamente), elevabili a 11 mesi se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

INDENNITA' CONGEDO PARENTALE

Infine, si ricorda che la Legge di Bilancio 2025 è intervenuta a rafforzare la tutela indennitaria prevista in favore dei genitori che usufruiscono del congedo parentale, in modifica a quanto disposto dalla Legge di Bilancio 2024.

In particolare, è stato introdotto un terzo mese con indennità all'80% della retribuzione, estendendo così l'indennità in misura maggiorata per la durata massima complessiva di tre mesi da fruire entro il sesto anno di vita del/della bambino/a o o entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento.

Le maggiorazioni dell'indennità trovano applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che hanno rispettivamente concluso o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Madre

Tempistiche prima del parto: i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (salvo flessibilità) e il giorno del parto e i periodi di interdizione anticipata disposti dall'azienda sanitaria locale (per gravidanza a rischio) oppure dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili).

Tempistiche dopo il parto: i 3 mesi successivi al parto (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva;

In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto, anche qualora la somma dei 3 mesi di post partum e dei giorni compresi tra la data effettiva del parto e la data presunta del parto, superi il limite complessivo di cinque mesi e i periodi di interdizione prorogata disposti dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili con il puerperio).

In caso di parto gemellare, la durata del congedo di maternità non varia.

Con la legge di bilancio 2019 il congedo per le neomamme lavoratrici è cambiato nel senso che è data la scelta alla madre di spostare in avanti il periodo utilizzandolo tutto dopo il parto. Infatti, chi vorrà (con via libera del medico) potrà rimanere al lavoro fino al nono mese, portandosi "in dote" l'intero periodo di astensione di 5 mesi a dopo il parto.

Note: in caso di ricovero del neonato in una struttura, pubblica o privata, la madre potrà sospendere anche parzialmente il congedo successivo al parto e riprendere l'attività lavorativa. La madre usufruirà del periodo di congedo residuo a partire dalle dimissioni del bambino. Questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio e solo se le condizioni di salute della madre sono compatibili con la ripresa dell'attività lavorativa (articolo 16 bis, comma 2 del TU) e accertate da attestazione medica.

In caso di adozione o di affidamento preadottivo nazionale di minore, secondo quanto previsto dalla Legge 4 maggio 1983, n. 184, il congedo di maternità spetta per 5 mesi a partire

dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

In caso di adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali, il congedo spetta per 5 mesi a partire dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato. Il periodo di congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore. Il congedo può essere fruito anche parzialmente o in modalità frazionata, ma non oltre i 5 mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

In caso di affidamento non preadottivo, il congedo spetta alle lavoratrici e ai lavoratori per 3 mesi, da fruire, anche frazionatamente, entro i cinque mesi successivi all'affidamento del minore.

In caso di interruzione di gravidanza dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, tranne se rinuncia alla facoltà di fruire del congedo di maternità.

Padre

Il nuovo art. 27-bis del D. Lgs. n. 151/2001 riconosce al padre lavoratore dipendente la possibilità di fruire di **10 giorni lavorativi** di congedo di paternità obbligatorio, non frazionabile ad ore, a partire dai **2 mesi prima** della data presunta del parto ed entro i **5 mesi successivi** alla data del parto.

In caso di **parto plurimo** la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

Il congedo di paternità obbligatorio spetta anche ai **genitori adottivi o affidatari**.

Congedo di paternità alternativo: il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro, in alternativa della madre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino.