

Dario Pericoli Group intende incrementare il proprio impegno nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.

A tal fine, due società del gruppo, la Dario Pericoli Spa e la MDC Terminal Srl, hanno deciso di perseguire in modo sistematico tali obiettivi tramite l'adozione della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, strumento che consente di ottenere una certificazione di "gruppo" che, in presenza di una struttura organizzativa "centralizzata" che gestisce e controlla per entrambe la compliance alla PdR, ricomprende le due entità giuridiche all'interno di un unico sistema gestionale.

Le due aziende intendono procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business. Nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, risultano fondamentali le seguenti aree:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Dario Pericoli Spa e MDC Terminal Srl, intendono assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che risultino di reale apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le principali parti interessate, in qualunque momento e in qualunque circostanza della loro vita lavorativa.

Con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione, l'azienda ha scelto di guardare a questo "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 di tali aspetti, le organizzazioni hanno stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business saranno rispettati, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- *Selezione neutrale rispetto al genere*
- *Criteri di selezione rivolti a qualità personali come professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza*
- *Selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari*
- *Selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti*
- *Ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, distribuiti in maniera equilibrata*
- *Posizione lavorativa all'assunzione, con 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

Le carriere del personale interno saranno gestite 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 sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere*
- *L'ambiente lavorativo deve assicurare a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi ed il benessere deve essere 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*
- *Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione 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

In fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale saranno assicurate l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, saranno rispettati 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.*
- *L'azienda ha avviato un progetto HR volto a mappare livelli e retribuzioni per mansione e a armonizzare la crescita organizzativa e dimensionale. Questo permetterà di garantire una maggiore equità retributiva e percorsi di carriera strutturati.*
- *Inoltre, è in fase di studio un sistema di premialità basato anche sul welfare, con l'obiettivo di garantire un riconoscimento equo delle prestazioni.*
- *L'azienda si impegna a fornire trasparenza crescente su questi aspetti, compatibilmente con l'evoluzione del progetto e le esigenze strategiche del business.*

GENITORIALITÀ, CURA

Dario Perioli Spa e MDC Terminal Srl riconoscono l'importanza della genitorialità e si impegnano a creare un ambiente di lavoro che ne favorisca l'equilibrio con la vita professionale. In questa fase, l'azienda sta valutando possibili misure di supporto sostenibili, compatibili con le risorse disponibili.

Attualmente, vengono perseguiti i 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*
- *In futuro, l'azienda valuterà soluzioni per il supporto ai caregiver e per iniziative dedicate ai genitori, con particolare attenzione alla sostenibilità economica e organizzativa*

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

Dario Perioli Spa e MDC Terminal Srl intendono 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*
- *L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working*
- *L'organizzazione 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

Dario Perioli Spa e MDC Terminal Srl ripudiano ogni forma di abuso e di molestia; per tale proposito esercitano un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. La prevenzione viene attuata attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- *Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati*
- *Che siano pianificate delle azioni di prevenzione*
- *La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie*
- *L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni*
- *Che siano analizzati e gestiti eventuali episodi di abusi e molestie*
- *Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere*

Al fine di creare un presidio attivo, è stato costituito il comitato guida Parità di Genere e nominato un responsabile Parità di genere, in coordinamento con i quali la Direzione di Dario Perioli Spa e MDC Terminal Srl ha definito la presente politica e stabilito un piano strategico comprensivo di adeguati KPI per monitorare l'andamento degli obiettivi prefissati e darne comunicazione periodica nel sito web.

La Spezia, 28.08.24

La Direzione di

Dario Perioli Spa

MDC Terminal Srl

Andrea Scapin