

# POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE DI DYNAMICOM EDUCATION SRL



## DYNAMICOM EDUCATION SRL

MIND DISTRICT – The Hive, H2 – Viale Decumano 36 Milano(MI)

P.IVA: 03338800968

REA: MI-1668450

PEC: [dynamicom-education@legalmail.it](mailto:dynamicom-education@legalmail.it)

[www.dynamicomeducation.it](http://www.dynamicomeducation.it)

Versione	Prima entrata in vigore	Ultima approvazione	Responsabile aziendale della politica	Validità dal
1/2025	01/01/2025	01/01/2025	Martina Maggiani MEMBRO CDA	01/01/2025

## INDICE

1. Introduzione e visione strategica.....	3
1.1 Contesto normativo di riferimento .....	4
1.2 Ambito di applicazione e obiettivi del documento .....	5
1.3 Efficacia del documento .....	6
1.4 Gestione del documento .....	6
2. Termini e definizioni.....	6
3. Principi ispiratori .....	8
4. L'impegno di DYNAMICOM per la Parità di Genere .....	10
5. Iniziative specifiche sulla Parità di Genere .....	11
6. Flussi informativi e Verifica della Politica.....	13
7. Ruoli e responsabilità .....	14
8. Tracciabilità e archiviazione.....	14
9. Obblighi di informativa .....	14
10. Pubblicazione della Politica .....	15
11. Allegati .....	15

## 1. Introduzione e visione strategica

DYNAMICOM EDUCATION SRL (d'ora in avanti anche la "Società" o "DYNAMICOM ") è una società affermata che opera nel campo della formazione in ambito medico-scientifico partecipando al programma nazionale di Educazione Continua in Medicina (ECM).

Grazie alla volontà e alla visione del suo *top management* i tratti principali della sua identità ESG sono stati delineati già in fase di definizione del progetto.

La comprensione della centralità e dell'importanza di una sostenibilità capace di coniugare visione e azione, così da renderla un tratto identitario del modo di essere e di operare, ha permesso l'immediata definizione delle prime pratiche da adottare.

La missione del DYNAMICOM è migliorare il futuro delle aziende, dei *partner*, delle persone.

Ciò è reso possibile grazie all'innovativo approccio aziendale, che, nell'ambire a realizzare gli obiettivi prefissati, si ispira ai seguenti principi:

- una *corporate governance* trasparente, efficace e inclusiva;
- un orizzonte temporale focalizzato sul medio-lungo termine;
- la considerazione degli *stakeholder* come *partner* con cui dialogare e collaborare;
- l'innovazione continua di prodotti, servizi e processi al servizio del cliente;
- la centralità della sfera ambientale quale dimensione da preservare e proteggere;
- l'attenzione al capitale umano ed alla sua valorizzazione.

Ed è proprio quest'ultimo aspetto, l'attenzione al capitale umano ed alla sua valorizzazione, che conduce DYNAMICOM all'adozione della presente Politica sulla Parità di Genere) di seguito la "Politica").

DYNAMICOM ritiene che tutte le persone debbano essere trattate in modo dignitoso, equo e inclusivo; riconosce, rispetta e valorizza le diversità delle persone e ritiene che sia fondamentale per il successo aziendale garantire il benessere del proprio personale, fornire a tutti pari opportunità e promuovere la cultura dell'inclusione,

A tal fine, DYNAMICOM si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona deve sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa ed il proprio potenziale.

Lo sviluppo di una cultura di Parità di Genere, fulcro del presente documento, è parte integrante del percorso intrapreso dal DYNAMICOM e si armonizza con il regolamento interno, che devono intendersi da questa Politica integralmente richiamati.

DYNAMICOM, infatti, si ispira ai valori di civiltà e democrazia contenuti nella Costituzione della Repubblica Italiana, nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, riconoscendo nella dignità, nella libertà, nell'uguaglianza, nella

solidarietà e nella giustizia i pilastri della convivenza civile, così come affermato nell'articolo 41 della Costituzione italiana, secondo cui *"l'iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana"*.

La gestione della Società è indirizzata al conseguimento dei propri obiettivi strategici, nel rispetto dei principi etici rappresentati dall'insieme delle norme comportamentali che consentono a chiunque operi all'interno della Società di essere in linea con quella che viene definita *"la diligenza del buon padre di famiglia"*: in nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio dell'Azienda può giustificare una condotta non corretta da parte dei destinatari.

All'interno di questo insieme di principi e valori si genera la presente Politica che indirizza il modo in cui DYNAMICOM persegue la Parità di Genere, adottando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità di genere nel mondo del lavoro.

### 1.1 Contesto normativo di riferimento

La prassi di riferimento per lo sviluppo delle attività nell'ambito dell'attuazione della Politica sulla Parità di Genere è la UNI/PdR 125/2022, Linee Guida per il Sistema di Gestione per la Parità di Genere che prevede l'adozione di specifici KPI (*Key Performance Indicator*) inerenti alla Politica sulla Parità di Genere all'interno delle Organizzazioni.

Inoltre, le principali disposizioni di legge di riferimento per le attività relative alla Parità di Genere sono le seguenti:

- le norme relative alla parità di genere (Codice pari opportunità e s.m.i);
- le norme relative alla maternità/paternità;
- le norme relative alla gestione del personale;
- la normativa relativa alla sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- l'eventuale normativa di riferimento (cogente e volontaria) per l'esecuzione delle singole attività svolte dall'organizzazione.

In particolare, si riporta, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un elenco dei principali riferimenti normativi:

- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro: CCNL ANIA del settore assicurativo per gli impiegati e funzionari e per i dirigenti nel CCNL ANIA Dirigenti;
- LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 recante *"Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo"*;

- D. Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151 *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*;
- D. Lgs. Dell’11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;
- D. Lgs. 81 del 9 aprile 2008, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;
- D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 recante *“Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità”* registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022 Reg.ne 1606 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022;
- Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati);
- [FAQ Accredia / UNI \(indirizzi applicativi per la UNI/PdR 125 novembre 2024\).](#)

## 1.2 Ambito di applicazione e obiettivi del documento

La presente Politica si applica a DYNAMICOM EDUCATION SRL.

La Società, ha deciso di adottare la presente Politica sulla Parità di Genere con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, oltre ad un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (d’ora in avanti, brevemente, **“SGPG”**) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per 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.

### 1.3 Efficacia del documento

La presente Politica assume validità a partire dalla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società ed efficacia dalla sua pubblicazione sul sito internet e sullo SharePoint istituito dalla Società.

### 1.4 Gestione del documento

Responsabile della Politica sulla Parità di Genere è Martina Maggiani, membro del CdA, che, coadiuvata dal Comitato Guida ha l'incarico di:

- predisporre il testo della Politica sulla Parità di Genere e ne cura gli aggiornamenti periodici;
- presidiare la corretta applicazione della Politica sulla Parità di Genere;
- fornire chiarimenti e istruzioni tecniche relativamente alla Politica sulla Parità di Genere e alla loro applicazione.

## 2. Termini e definizioni

Per i termini utilizzati nel presente documento si fa riferimento alle definizioni della UNI/PdR 125:2022, con particolare riferimento ai seguenti:

COMITATO GUIDA	Indica il Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica sulla Parità di Genere.
DISCRIMINAZIONE	Indica l'assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.  <i>NOTA: Nella UNI/PdR 125:2022 si intende principalmente discriminazione di genere.</i>
DIVERSITÀ	Indica il riconoscimento e tutela delle differenze individuali in termini di genere, etnia, credo politico e religioso, orientamento sessuale, dimensione culturale.
EMPOWERMENT FEMMINILE	Indica il processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di

	accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. <i>welfare</i> , salute, istruzione).
INCLUSIONE	Indica l'inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)	Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.
MOLESTIA	Indica il comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
PARITÀ DI GENERE	Indica la parità tra sessi, parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici e sociali.
PIANO STRATEGICO	Indica il documento formale nel quale DYNAMICOM definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	Indica il documento formale nel quale DYNAMICOM definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
VALORI:	Indica gli elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità della stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.
WELFARE AZIENDALE	Indica l'insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di <i>welfare</i> aziendale deve essere integrativo e complementare con il <i>welfare</i> pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.

WHISTLEBLOWING	Indica il processo di denuncia, di solito anonima, presentata alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale.
----------------	--

### 3. Principi ispiratori

DYNAMICOM ritiene che la buona reputazione di un'azienda si fonda sull'osservanza dei principi comportamentali di integrità, moralità, equità, uguaglianza, tutela della persona, diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza, imparzialità, tutela dell'ambiente e protezione della salute.

Perciò, intende creare un ambiente di lavoro fondato:

- su principi e valori, prima ancora che sulle regole e procedure operative;
- sulla competenza, sul coinvolgimento e sulla motivazione delle persone, prima ancora che su una scala gerarchica;
- sulla concretezza delle relazioni e sulla meritocrazia.

DYNAMICOM, infatti, con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo, nel rispetto dei seguenti principi:

- **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ:** DYNAMICOM si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutti coloro i quali fornisce i propri prodotti e si impegna, nei confronti del personale, a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed *handicap* fisici.
- **CORRETTEZZA E TRASPARENZA:** DYNAMICOM si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. In tal senso, tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza in conformità alle norme vigenti ed alle procedure interne. Si impegna, inoltre ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.
- **VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE:** la gestione delle risorse umane in DYNAMICOM è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia. DYNAMICOM è fortemente orientata verso uno stile di management partecipativo che si realizza attraverso l'esempio, la fiducia, la comunicazione, l'attenzione continua ai bisogni espressi dai Dipendenti, la chiarezza dei ruoli assegnati e la



valorizzazione massima dei propri Collaboratori Interni, il tutto finalizzato alla costruzione di uno spirito di squadra, in modo tale che ciascun gruppo di lavoro sappia sempre esprimere un valore superiore alla somma dei singoli individui, e promuove la crescita professionale del personale mediante l'attività di formazione e la condivisione delle conoscenze, ritenendo che l'apporto di ogni singolo individuo ai processi di lavoro rappresenti un elemento indispensabile e qualificante per lo sviluppo dell'Azienda e per la valorizzazione delle persone che in essa lavorano.

- **TUTELA DELLA PERSONA:** DYNAMICOM svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro. I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.
- **CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE:** DYNAMICOM vigila che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore del DYNAMICOM, ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo attraverso il canale di segnalazione "Whistleblowing", in linea con quanto previsto dalla Procedura non conformità e reclami (n. 15 v. 1.0 2024), senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni. Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

L'attenzione con la quale DYNAMICOM concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- garantire equità e meritocrazia per ogni persona che collabora e lavora con DYNAMICOM;
- promuovere la parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrastare gli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;

- sostenere e diffondere una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno per lo sviluppo del DYNAMICOM;
- conseguire un corretto equilibrio tra vita professionale ed *extra* professionale di chi collabora con DYNAMICOM senza vincoli di genere;
- valorizzare la genitorialità intesa quale momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
- opporsi e contrastare ogni discriminazione illecita, con particolare attenzione al genere e alla genitorialità.

#### 4. L'impegno di DYNAMICOM per la Parità di Genere

Per favorire il raggiungimento degli obiettivi enunciati DYNAMICOM ritiene fondamentale l'adozione ed il continuo aggiornamento del SGPG, al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

DYNAMICOM si impegna a:

- 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;
- 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;
- sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro quali lo *smart working* tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità, dell'*empowerment*, e della lotta agli stereotipi;
- 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.

## 5. Iniziative specifiche sulla Parità di Genere

Le iniziative specifiche sulla Parità di Genere, di seguito elencate, rappresentano il punto di partenza per la redazione, lo sviluppo e l'aggiornamento del Piano Strategico per la Parità di Genere e sono necessarie per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla Parità di Genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Tali iniziative fungono da indirizzo e rappresentano per DYNAMICOM impegni di carattere e portata generale che, talvolta, vanno interpretati in coordinamento con a quanto previsto da altre procedure o politiche aziendali (per es. Procedura sulla Gestione del Personale Aziendale, Procedura di Gestione delle Segnalazioni - Whistleblowing).

Le iniziative e gli impegni principali assunti dal DYNAMICOM per la Parità di Genere sono di seguito riportati:

- **Selezione e assunzione del personale (recruitment):** DYNAMICOM 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 tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, DYNAMICOM si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è caratterizzato da:

- una descrizione della mansione da assumere neutra rispetto al genere e ad ogni diversità;
- lo svolgimento di ogni fase della selezione in modo neutro rispetto al genere e ad ogni diversità;
- la possibilità di accesso neutrale a tutti i generi, alle posizioni di lavoro, se non diversamente giustificato dallo specifico ruolo da ricoprire;

DYNAMICOM assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere.

**Lavoratori con disabilità:** in materia di assunzioni di lavoratori disabili DYNAMICOM rispetta gli obblighi di legge.

- **Sviluppo delle competenze e crescita personale:** DYNAMICOM si impegna a promuovere un contesto di lavoro dinamico mettendo a disposizione delle persone strumenti e occasioni di formazione che favoriscano creatività, innovazione e collaborazione, e valorizzino al meglio l'unicità di ciascuna persona.

DYNAMICOM promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone

indipendentemente dal genere.

Il percorso di crescita all'interno dell'organizzazione si articola attorno a criteri condivisi, oggettivi, trasparenti ed equi, legati alla maturazione delle competenze del personale, al raggiungimento di obiettivi oggettivi, al contributo ed alle *performance* delle persone, e, infine, al rispetto delle politiche aziendali.

DYNAMICOM si impegna affinché siano garantiti accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni, pari opportunità di crescita in azienda basate esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali e tutela dell'equità remunerativa per genere.

Il processo di sviluppo professionale è concepito per aiutare i dipendenti ad acquisire nuove competenze e conoscenze e si applica a tutti i dipendenti e collaboratori, a tempo pieno o *part-time*.

Esempi di opportunità di sviluppo professionale includono (ma non sono limitati a):

- tempo libero per ricevere istruzione professionale;
- partecipazione a conferenze e/o seminari;
- programma di formazione interna.

- **Equità salariale:** la politica salariale di DYNAMICOM contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

DYNAMICOM si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere, e garantisce politiche retributive basate sul riconoscimento e sulla valorizzazione del merito e del talento.

- **Tutela della genitorialità:** DYNAMICOM si impegna a supportare le neo mamme durante e dopo il periodo di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità.

DYNAMICOM tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo.

- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*):** DYNAMICOM si impegna a migliorare il *work-life balance* delle persone attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile che tiene conto delle esigenze personali e di quelle dei clienti, delle necessità dell'organizzazione e, non ultimo, della natura del lavoro.

Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare del personale, DYNAMICOM mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone con un'attenzione specifica a:

- consolidare e mantenere il *work-life balance* ed una modalità di lavoro flessibile (per esempio la possibilità di accedere al c.d. "*smart working*");
  - valorizzazione della genitorialità.
- **Attività di prevenzione di ogni forma di molestia (abuso fisico, verbale, digitale) sui luoghi di lavoro:** DYNAMICOM si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona sia trattata con dignità e rispetto e in cui siano assicurate le pari opportunità e vigila affinché nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni.

Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore di DYNAMICOM, ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo attraverso il canale di segnalazione "Whistleblowing", -senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

## 6. Flussi informativi e Verifica della Politica

La Politica sulla Parità di Genere, redatta a cura di Martina Maggiani, membro del CdA e Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere, congiuntamente al Comitato Guida, è approvata dal Consiglio di Amministrazione ed è rivolta a tutto il personale dipendente.

La presente Politica è sottoposta a periodica revisione (almeno annuale) e ogniqualvolta lo richieda il Consiglio di Amministrazione stesso, in considerazione anche degli eventuali aggiornamenti di tempo in tempo necessari al fine di preservare l'adeguatezza all'evoluzione del contesto di mercato e di *business*, oltre che della normativa di riferimento, nonché ogni qualvolta si verifichino circostanze che rendano necessaria una revisione *ad hoc* delle misure adottate.

## 7. Ruoli e responsabilità

Di seguito sono definiti i compiti e le responsabilità che attengono agli organi e alle funzioni aziendali di DYNAMICOM.

Ruolo	Responsabilità e modalità operative
<b>ALTA DIREZIONE</b>	All'Alta Direzione risponde la prima linea dirigenziale della Società. La stessa definisce la strategia e la Politica aziendale sulla Parità di genere, in coordinamento con il Comitato Guida.
<b>COMITATO GUIDA</b>	E' organo nominato dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la parità di genere. Il Comitato Guida, è composto da tre persone, tra le quali l'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale.
<b>CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE</b>	Ha la responsabilità dell'adozione della Politica e della definizione delle iniziative e delle attività relative alla realizzazione della parità di genere, all'interno della strategia definita dall'Alta direzione.
<b>RESPONSABILE DEL SGPG</b>	Ha la responsabilità del funzionamento e dell'aggiornamento del SGPG per garantirne l'efficacia in termini di misurazione dei KPI, di rendicontazione e valutazione dei dati relativi al genere, nonché di completezza e di adeguatezza rispetto all'evoluzione normativa e allo sviluppo della dinamica organizzativa

## 8. Tracciabilità e archiviazione

Tutte le misure adottate dalla Società in relazione alle disposizioni contenute nella presente Politica di Parità di Genere devono essere adeguatamente tracciate e regolarmente archiviate a cura della funzione competente. Resta inteso che, in caso di richiesta, i documenti dovranno essere messi a disposizione delle funzioni di controllo e dell'Autorità.

## 9. Obblighi di informativa

Le unità organizzative interessate dalla presente Politica di Parità di Genere devono comunicare ai Titolari delle funzioni di gestione dei rischi, compliance e revisione interna, per gli aspetti di rispettiva competenza, qualsiasi fatto rilevante che possa compromettere gli adempimenti previsti.

## 10. Pubblicazione della Politica

La Politica di Parità di Genere è pubblicata sul sito internet, archiviata e resa disponibile a tutti i dipendenti mediante pubblicazione nella cartella Politiche in SharePoint.

## 11. Allegati

1. *Flussi Informativi*

### **Allegato 1 - Flussi Informativi**

Nella seguente tabella sono schematicamente rappresentati i flussi informativi aziendali riferiti alla Politica sulla Parità di Genere

<b>Funzione aziendale di origine</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Contenuto informativo</b>	<b>Frequenza minima attesa</b>
<b>AMMINISTRAZIONE</b> (col il supporto del Comitato Guida e del Responsabile SGPG)	Tutti i Dipendenti e Collaboratori	La Società si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona deve sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa ed il proprio potenziale, promuovendo parità di genere, diversità ed inclusione.	Revisione annuale