In **DAVA s.r.l.** riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato e inclusivo alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Creare una cultura di parità di genere in **DAVA s.r.l.** è alla base della strategia sulle persone per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La policy è rivolta a tutti i dipendenti dell'azienda e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

In particolare **DAVA s.r.l.** persegue:

1. Processo di Selezione e Assunzione

DAVA S.R.L. 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, **DAVA S.R.L.** si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e pregiudizi cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. Sistema annuale di valutazione della Performance

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

3. Formazione, sviluppo professionale ecomunicazione

DAVA S.R.L. si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli stereotipi di genere, alla capacità di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, **DAVA S.R.L.** si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership, sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

DAVA s.r.l. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Sintagma si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni.

5. Definizione politiche retributive

La politica di remunerazione di **DAVA s.r.l.** 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 previsti dal Codice Etico della società.

Gli interventi retributivi periodici, 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. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro: conciliazione vita-lavoro, tutela genitorialità, prevenzione molestie sul lavoro

DAVA s.r.l. si impegna a migliorare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

DAVA s.r.l. ritiene la genitorialità un fattore distintivo della società. Pertanto, oltre il CCNL di riferimento, si attiva in servizi e modalità gestionali per tutelare la maternità/paternità attraverso il mantenimento di iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

Infine, **DAVA s.r.l.** si impegna a prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

7. Rappresentatività di DAVA s.r.l. in eventi

DAVA s.r.l. si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di pane! di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico per sottolineare la propria immagine di uguaglianza di impiego e dichiarare in modo trasparente la volontà di **DAVA s.r.l.** di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'emancipazione femminile.

8. Conformità e certificazione alla UNI PdR 125:22

DAVA s.r.l. si è dotata di un sistema di gestione della parità di genere e di inclusione secondo la UNI/PdR 125:2022.

Tale politica viene diffusa e compresa dal personale e rivista periodicamente, in occasione dei riesami della direzione ed è esplicitata nel Piano per le attività di Genere.

Poggio Picenze (AQ), li 08/01/2024

La Direzione

Aurelio Melaragni