POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE **MOD-01-D**

1. Visione e Impegno dell'Azienda

L'azienda DLG nasce a Roma nei primi anni novanta occupandosi di progettazione e produzione di quadri di manovra per ascensori. Nel 2023 è stata trasformata per operare nel settore dell'installazione e manutenzione di poltroncine montascale, di servoscala a piattaforma, di piattaforme elevatrici e di miniascensori in qualità sia di centro autorizzato Stannah che in affidamento diretto. Effettua interventi di installazione, manutenzione e assistenza nel Lazio, in Umbria e nelle province toscane di Grosseto, Siena ed Arezzo.

Ad una attenta manutenzione preventiva, predittiva e conservativa che ha per fine le performance dell'impianto, associa una gestione strategica delle attività considerando gli aspetti economico finanziari sottostanti, quelli legislativi e contrattuali, quelli inerenti alla sicurezza attiva e passiva e, ove presente, gli aspetti di Business del cliente (gestione asset).

Si avvale esclusivamente di tecnici qualificati di alta professionalità, accuratamente selezionati, che operano nella proprietà altrui con discrezione.

Le attività sono svolte presso i singoli cantieri di ciascun cliente e presso la sede di Roma in Via Federico Tozzi 8, rappresentata da un edificio con uffici e magazzino adibito ad area di stoccaggio.

2. Principi Cardine

La presente Politica si ispira ai requisiti della prassi UNI/PdR 125:2022 e si concentra sulle seguenti aree strategiche:

- Governance e Trasparenza: DLG si impegna ad assicurare una rappresentanza di genere equilibrata negli organi decisionali e a nominare un Comitato Guida interno che monitori l'attuazione delle politiche di parità.
- Processi Risorse Umane (Recruiting e Carriera): L'Azienda garantisce che la selezione del personale e lo sviluppo professionale siano basati esclusivamente sulle competenze e sul merito. Le Job Description saranno redatte in modo neutro per favorire l'ingresso di talenti femminili anche in ruoli tecnici tradizionalmente maschili.
- Equità Salariale: DLG promuove il principio "stessa retribuzione per lavoro di pari valore". Attraverso un monitoraggio costante del Gender Pay Gap, l'azienda mira a eliminare eventuali disparità nelle componenti fisse e variabili del salario.
- Tutela della Genitorialità e Bilanciamento Vita-Lavoro: Riconoscendo l'importanza dei carichi di cura, DLG supporta i dipendenti attraverso misure di flessibilità e programmi di accompagnamento al rientro dopo i congedi di maternità o paternità.
- Prevenzione di Molestie e Abusi: L'Azienda adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia o comportamento lesivo della dignità personale, mettendo a disposizione canali di segnalazione sicuri e riservati.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE **MOD-01-D**

3. Obiettivi Operativi

Per dare concretezza a questi principi, DLG stabilisce obiettivi SMART (Semplici, Misurabili, Raggiungibili, Realistici e Pianificati):

1. Formazione: Erogazione di sessioni periodiche contro i pregiudizi inconsci per tutto il personale, in particolare per chi gestisce le persone.
2. Comunicazione: Promozione di un linguaggio inclusivo e rispettoso in tutte le comunicazioni interne ed esterne.
3. Monitoraggio KPI: Analisi annuale degli indicatori di performance per misurare i progressi nel punteggio di certificazione.

4. Diffusione e Riesame

La presente Politica è comunicata a tutti i dipendenti, fornitori e stakeholder esterni. DLG si impegna a riesaminare annualmente il documento per assicurarne l'efficacia e l'allineamento con l'evoluzione dell'organizzazione e del mercato della movimentazione verticale.

Data: 08/05/2026 Firma: _____