

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS Soc. Coop. Sociale ritiene che il valore delle persone e le differenze rappresentino un patrimonio fondamentale per l'esistenza e l'operato della società.

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS è fatto di persone che rappresentano il cuore pulsante e il fulcro di ogni scelta strategica. Il capitale umano costituisce uno degli asset più importanti dell'organizzazione; per questo è costante l'impegno all'ascolto di tutte le componenti interne ed esterne, nella convinzione che la manifestazione dell'individualità e della creatività possa rappresentare un acceleratore del cambiamento e un fattore decisivo per la crescita e la sostenibilità delle attività del Gruppo.

In tale contesto il Gruppo di Ricerca DEDALOS ha intrapreso un percorso volto al conseguimento della certificazione per la Parità di Genere, adottando un Sistema di Gestione per la Parità di Genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022, al fine di dare evidenza alla propria cultura aziendale incentrata sul rispetto delle persone, sulle pari opportunità, sull'accettazione delle diversità e sul rafforzamento della capacità inclusiva dell'organizzazione.

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS crede nell'importanza di valorizzare le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi sociali e, in funzione di tale scopo, promuove lo sviluppo e l'ottimizzazione del capitale umano al fine di migliorare ed accrescere il patrimonio sociale, le professionalità e le capacità possedute.

Obiettivo primario del Gruppo di Ricerca DEDALOS è sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori. In tale ottica l'organizzazione ha adottato la presente Politica che rafforza il proprio impegno a riconoscere e valorizzare ogni componente interna ed esterna al gruppo e a diffondere una cultura coerente con tali principi.

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS assicura le stesse possibilità di crescita professionale a tutto il personale, assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione organizzativa che ponga attenzione alla parità di genere, all'empowerment femminile, alle pari opportunità e alla capacità inclusiva.

Per il Gruppo di Ricerca DEDALOS uguaglianza significa credere che i valori della diversità, dell'inclusione e della parità di trattamento tra generi differenti siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro che assicuri le stesse opportunità e tutele e, al tempo stesso, valorizzi le risorse umane riconoscendole come fattore di successo.

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei propri dipendenti e collaboratori e si impegna a tutelare il benessere psico-fisico delle persone che operano nell'organizzazione.

In quest'ottica il Gruppo di Ricerca DEDALOS è impegnato nell'organizzazione del lavoro, cercando di contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita di dipendenti e collaboratori, promuovendo azioni volte a valorizzare anche la dimensione personale (work-life balance), prevedendo percorsi formativi e attività di riqualificazione professionale.

Tutte le risorse del Gruppo di Ricerca DEDALOS, a partire dal management aziendale, si impegnano quotidianamente a diffondere una cultura improntata alla tolleranza e al rispetto della dignità umana, contribuendo ad abbattere pregiudizi e comportamenti discriminatori, consci o inconsci, radicati nelle persone. Alla luce di quanto premesso, il Gruppo di Ricerca DEDALOS ritiene prioritario il conseguimento dei seguenti obiettivi e principi generali:

- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza formale e sostanziale (art. 3 della Costituzione italiana) e le disposizioni legislative nazionali ed europee in materia di pari opportunità, diversità e inclusione;
- riconoscere e valorizzare le diversità come elemento di crescita sociale e organizzativa;
- adottare politiche e misure che favoriscano l'occupazione femminile, la parità tra generi nel mondo del lavoro, pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari opportunità di carriera e di formazione;
- implementare sistemi di governance organizzativa inclusivi e trasparenti;
- sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che promuova inclusione e senso di appartenenza;
- garantire condizioni di lavoro eque per dipendenti e collaboratori nel rispetto delle disposizioni legislative nazionali e internazionali, dei contratti collettivi applicabili e degli standard sociali riconosciuti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, diversità, inclusività e pari opportunità;
- promuovere il dialogo con i dipendenti e collaboratori al fine di favorire il coinvolgimento nelle politiche aziendali di parità di genere;
- coinvolgere gli stakeholder nella diffusione dei principi di inclusione e pari opportunità.

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS definisce inoltre specifici obiettivi e indicatori di monitoraggio (KPI) coerenti con quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, al fine di valutare nel tempo l'efficacia delle politiche adottate e individuare eventuali azioni di miglioramento.

La Direzione assicura la piena integrazione della presente Politica all'interno del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e garantisce la disponibilità delle risorse necessarie per la sua attuazione. L'organizzazione promuove un approccio strutturato di gestione e monitoraggio della parità di genere attraverso:

- il coinvolgimento della Direzione e delle funzioni aziendali competenti;
- il monitoraggio periodico degli indicatori di prestazione;
- lo svolgimento di audit interni e verifiche periodiche;
- il riesame periodico delle politiche e degli obiettivi.

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS si impegna a perseguire il miglioramento continuo delle proprie politiche e pratiche organizzative in materia di parità di genere, valutando periodicamente l'efficacia delle azioni intraprese.

POLITICHE COLLEGATE

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti. A tal fine il Gruppo di Ricerca DEDALOS si è dotato di Politiche specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale e riguardano le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Prevenzione abusi e molestie

Selezione ed assunzione

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze del Gruppo di Ricerca DEDALOS, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati; le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione.

Gestione della Carriera

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo di carriera. Analogamente a quanto avviene in fase di selezione, le decisioni sono basate esclusivamente su considerazioni di merito e sulla corrispondenza tra profilo richiesto e requisiti posseduti.

L'accesso a ruoli e incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti mediante l'attivazione delle leve contrattuali disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti e collaboratori. In quest'ambito riveste particolare importanza la capacità dei responsabili di cogliere i punti di forza e di debolezza del singolo dipendente o collaboratore, in modo che sia possibile accrescerne le competenze anche attraverso una formazione mirata. Il Gruppo di Ricerca DEDALOS, utilizzando strumenti informativi e formativi appropriati, si pone l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze. Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro del personale richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle proprie mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Equità salariale

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS adotta pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accedere ai medesimi trattamenti retributivi e previdenziali indipendentemente dal genere. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di

incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

Genitorialità

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS si impegna a garantire ai dipendenti di entrambi i sessi l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregiver, nonché a non porre alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la 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 necessità familiari. In particolare, il Gruppo di Ricerca DEDALOS promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS intende garantire ai dipendenti di entrambi i sessi la possibilità di equilibrare responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili e consolidando politiche di work-life balance. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita e lavoro sono i seguenti:

- le misure di work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- possibilità di scelta del part-time, della flessibilità degli orari e dello smart working;
- adozione di un piano di welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e alla cura della persona;
- collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per lo svolgimento delle attività lavorative e la partecipazione alle riunioni.

Prevenzione abusi e molestie

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS si impegna a tutelare l'integrità morale di dipendenti e collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Il Gruppo di Ricerca DEDALOS salvaguarda dipendenti e collaboratori da atti persecutori di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Pertanto il Gruppo di Ricerca DEDALOS si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale o morale (molestie);
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo e individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati e un responsabile della gestione;
- verificare l'eventuale verificarsi di episodi di molestie, turbamento e/o atteggiamenti molesti.

IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

In questo contesto, le politiche adottate dal Gruppo di Ricerca DEDALOS rispettano gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, i valori di inclusività sostenuti dal nostro Paese e dall'Unione Europea. Il Gruppo di Ricerca DEDALOS aderisce all'Obiettivo 5 sulla parità di genere. Prova è la presenza di una percentuale di circa il 50% di donne sul totale dell'organico che diventa circa il 100% se si considerano solo ruoli apicali.

Più in generale, il riferimento alla dignità del lavoro come volano per la crescita economica contenuto nell'Obiettivo 8 e l'Obiettivo 10 rivolto alla riduzione delle disuguaglianze rappresentano per Gruppo di Ricerca DEDALOS una *conditio sine qua non* per operare quotidianamente.



Il Gruppo di Ricerca DEDALOS, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione, un canale di segnalazione "Whistleblowing" a cui ci si può rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione del Codice Etico e della presente Politica o di altre condotte improprie (ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro). Il Gruppo di Ricerca DEDALOS assicura il principio di non ritorsione garantendo l'anonimato del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.

La presente Politica si rivolge a tutti gli stakeholder, ivi inclusi dipendenti, collaboratori, fornitori e committenti con l'obiettivo di avere un impatto significativo al proprio operato.

I principi sanciti nella Politica vengono divulgati mediante pubblicazione sul sito <https://www.gruppodedalos.it>, tramite apposite sessioni di comunicazione, coinvolgimento e ascolto del personale interno e dei propri stakeholder.

Lecce, 1° ottobre 2024

La Direzione