DURAZZANI S.R.L.
TERRITORIO e AMBIENTE

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev. 0 del 02/03/2026

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Società è stata costituita il 10/12/1980 come Società di Servizi di Ingegneria, con denominazione 'Durazzani Marco & C. s.n.c.' con sede legale a Firenze in Via Matteotti.

Nel 1982 la Società si trasferisce in Via Antonio del Pollaiolo n. 115/D – 50142 Firenze.

Nel 1999 l'Azienda cambia ragione sociale e si trasforma in Durazzani S.r.l. - Territorio e Ambiente con capitale sociale interamente versato Euro 88.400,00. Specializzata in rilievi geo-topografici, fin da subito, con l'avvento delle prime tecniche informatiche, inizia a sviluppare software forte dell'esperienza acquisita nel settore cartografico.

E' sempre stata sensibile e tempestiva, diventando un obiettivo primario, a recepire l'evolversi delle tecnologie e a dotarsi di strumentazioni con tecnologie all'avanguardia come il passaggio alle tecniche di rilevamento satellitare, a dotarsi di sistemi di rilevamento automatizzato per rilievi su ferrovia, ad utilizzare la tecnica laser-scanner ed infine all'uso del Drone.

Parallelamente a queste attività ha diversificato negli anni il campo delle competenze inserendosi nel settore della progettazione di tracciati e segnalamento ferroviario per conto di aziende primarie, nella realizzazione di banche dati per reti tecnologiche, nella informatizzazione di mappe catastali, nei rilievi ferroviari su base assoluta, nei rilievi delle linee tramviarie e metropolitane.

La Durazzani S.r.l. - Territorio e Ambiente si propone anche come partner per tutte le società che hanno interesse a conoscere e georeferenziare il territorio per aumentare la capacità di penetrazione sul mercato. Detta Società è iscritta agli Albi Fornitori delle seguenti Aziende:

- ENI Industrial Evolution S.p.A.
- AUTOSTRADE PER L'ITALIA S.p.A.
- RFI S.p.A.
- FS Engineering S.p.A.
- Enel Green Power
- Terna Rete Italia
- Snam
- Ingegnerie Toscane
- Astaldi

- Hitachi
- Alstom
- Saipem

Fin dall'inizio dell'attività ha partecipato in associazione o in consorzio con altre imprese all'espletamento di progetti significativi, quali rilievo ed informatizzazione di reti ENEL della regione Lombardia (anno 1999), informatizzazione di mappe catastali della regione autonoma Trentino Alto Adige (anno 2000), progettazione funzionale con sistema SCMT per circa 2500 Km. di linee ferroviarie (anno 2004 e 2007).

Ha una quota societaria in TE.SI.FER. che opera nel settore segnalamento ferroviario, è iscritta a Confindustria. La sua attività nel corso degli ultimi anni si è ampliata acquisendo importanti commesse all'estero fra le quali i rilievi per la progettazione della linea ferroviaria Jeddah - Riyadh in Arabia Saudita per conto di Italferr S.p.A. Attualmente è in ATI con la società TE.SI.FER. per l'esecuzione di rilievi tridimensionali e progettazione funzionale delle linee metropolitane di Stoccolma, Glasgow, Bruxelles e Brisbane.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, l'Impresa Durazzani ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (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.

Il conseguimento della certificazione per l'Impresa Durazzani rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere dell'Impresa Durazzani, sono:

- ✓ IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- ✓ CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- ✓ VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- ✓ TUTELA DELLA PERSONA
- ✓ CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale l'Impresa Durazzani 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:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione dell'Impresa Durazzani ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

L'Impresa Durazzani si impegna pertanto:

- ✓ ad 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;

- ✓ a 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, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a 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.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti dall'Impresa Durazzani sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

L'Impresa Durazzani, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ✓ strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere;
- ✓ garantire l'adozione di un lessico gender-neutral e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro;
- ✓ garantire che esperienze, capacità, competenze e professionalità siano gli unici criteri a guidare il processo di selezione;
- ✓ assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- ✓ valutando la natura dell'Impresa Durazzani e del settore in cui opera, nel processo di selezione, considerare la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico aziendale.

Poiché, inoltre, si ritiene che in fase di selezione del personale la discriminazione diretta abbia un effetto pregiudizievole verso le candidate e i candidati in ragione del loro sesso mentre la discriminazione indiretta sia ravvisabile in un comportamento "apparentemente neutro" che mette le candidate e i candidati in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, nel processo di recruiting è fatto divieto di porre in essere, o tollerare che vengano posti in essere:

- ✓ comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici e di creare un clima intimidatorio;

- ✓ comportamenti tali da costituire discriminazione, diretta o indiretta, basata sul sesso, l'età, le esigenze di cura personale o familiare, o stato di gravidanza, la maternità o paternità, la titolarità e l'esercizio dei relativi diritti.

Gestione della carriera

L'Impresa Durazzani, nel processo di gestione della carriera, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ✓ assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;
- ✓ promuovere e valutare il percorso di ciascun lavoratore attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- ✓ sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali;
- ✓ considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership per l'attribuzione di ruoli e mansioni;
- ✓ rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere;
- ✓ sviluppare una formazione mirata a potenziare competenze e consapevolezza al fine di superare eventuali ostacoli nella crescita professionale e a ristabilire
- ✓ equilibri di leadership tra i generi;
- ✓ promuovere attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

Equità salariale

L'Impresa Durazzani si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ✓ garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito;
- ✓ assicurare il riconoscimento di trattamenti retributivi e benefit correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti senza alcuna discriminazione di genere;
- ✓ monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, al fine di intraprendere azioni correttive ove necessario;
- ✓ informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare;
- ✓ considerare nel programma di welfare le esigenze delle persone di ogni genere ed età;
- ✓ riconoscere il diritto di tutta la popolazione aziendale di poter segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'Impresa Durazzani, nel processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ✓ adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità, supportare i caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e garantire l'equilibrio vita-lavoro indistintamente a tutto il personale;
- ✓ esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- ✓ tutelare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, supporto, informazione e re-inserimento, curando la relazione tra la persona e l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- ✓ supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver attraverso iniziative e servizi specifici previsti del programma di welfare aziendale;
- ✓ valutare iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'Impresa Durazzani, nel processo volto alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso o molestia si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- ✓ adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;
- ✓ promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;
- ✓ individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- ✓ rendere disponibili adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove accertate, definire tempestivamente le necessarie azioni correttive;
- ✓ perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi;
- ✓ riconoscere l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni alle persone segnalanti;
- ✓ indagare, attraverso la conduzione di survey presso i/le dipendenti, se questi/e ultimi/e hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di discriminazione, molestie o violenze che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna ed esterna.

Firenze, 02/03/2026

Per L'impresa Durazzani Srl
– Territorio e Ambiente
L' Amministratore Unico
(Sig. Marco Durazzani)