



D.R.E.A.M.
ITALIA

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Emessa il 09-01-2025

STORIA DI D.R.E.Am.

D.R.E.Am nasce nel marzo del 1978 a Poppi (Ar) con il nome Scaf. Essa inizia l'attività progettuale nello stesso anno grazie all'acquisizione della commessa relativa al Piano di Assestamento delle Foreste Casentinesi per la parte gestita dalla Comunità Montana del Casentino.

I soci fondatori erano costituiti tutti da persone fisiche in gran parte di "origine" locale e alcuni di "origine" fiorentina, laureati in Scienze Forestali, che già avevano lavorato in zona alla redazione dei Piani di Assestamento delle Riserve Biogenetiche gestite dallo Stato (Campigna e Camaldoli).

La Cooperativa rientrava nell'ambito legislativo previsto dalla Legge 285 sulla occupazione giovanile e partecipò a pieno diritto al Progetto Inventario Forestale della Regione Toscana la cui realizzazione era prevista per strutture di tale tipo. Nel 1982, in base al decreto Scotti, che prevedeva la possibilità di assunzione presso la pubblica amministrazione dei soci appartenenti a queste strutture, la cooperativa subì una diminuzione della base sociale che in parte effettuò la scelta del pubblico. Essa continuò comunque ad operare reintegrando in breve la base sociale e acquisendo nuove commesse nella provincia di Arezzo.

La base sociale negli anni seguenti continuò ad aumentare e così pure l'acquisizione delle commesse si allargò in quanto la struttura sfruttò le possibilità di lavoro offerta dalla L.R. 64/76 che prevedeva da parte delle Comunità Montane la predisposizione di un Piano Decennale per la gestione delle aree agro-forestali della Regione Toscana.

In Toscana, a Pistoia, nel 1979 si era costituita un'altra struttura con base sociale e area di lavoro analoga a quella della Scaf il cui campo di azione si sviluppava soprattutto nell'area Pistoiese: Argentea. Tra le due strutture nacque ben presto uno spirito competitivo mettendo in difficoltà anche la struttura di rappresentanza sindacale costituita dalla lega delle Cooperative.

Nel periodo 1988-1990 per una concomitanza di fattori tra i quali possiamo evidenziare:

- la contrazione del mercato;
- un'evoluzione interna delle strutture con una volontà di restringere il campo delle attività alla sola progettazione ambientale, mentre negli anni precedenti l'attività si era allargata alla gestione di attività forestali e agricole (gestione di una azienda zootecnica, gestione di attività vivaistica, gestione di attività di operaio forestali, etc.);
- una conoscenza reciproca più approfondita;
- un'azione dei rappresentanti sindacali;

maturò la convinzione di una volontà di crescita complessiva delle strutture attraverso un'azione comune che si concretizzò nella creazione di una società a responsabilità limitata, D.R.E.Am. Italia s.r.l., partecipata interamente dalle due cooperative in modo paritario.

Fu deciso inoltre che le commesse relative alla attività progettuale fossero acquisite dalla nuova struttura alla quale le cooperative socie rimettevano i costi per la effettuazione delle commesse. Nel frattempo le due strutture operavano un'azione volta a creare altre cooperative che potessero prendere in carico le gestioni che facevano capo ad attività non progettuali.

Nel 1990, le cooperative Scaf e Argentea, libere da attività gestionali non progettuali, decisero di riunire le tre strutture esistenti mediante una fusione per incorporazione della Argentea nella Scaf, una incorporazione della D.R.E.Am. Italia s.r.l., e un cambio di denominazione sociale da Scaf a **D.R.E.Am. Italia Soc. Coop.**

La compagine sociale in questa occasione si allargò con l'ingresso anche di una struttura di servizio tecnico e finanziario (Agrigest s.c.r.l.).

Negli anni successivi D.R.E.Am. ha iniziato un processo di riorganizzazione interno attraverso una ridefinizione di ruoli e responsabilità che ha portato come non ultima esigenza la volontà di creare un Sistema Qualità e di ottenere la certificazione ai sensi della norma **UNI EN ISO 9001**. D.R.E.Am. risulta certificata secondo la ISO 9001 dal giugno 2000 da DNV (Det Norske Veritas) per il campo applicativo *“Pianificazione e monitoraggio nei settori agro-forestale e faunistico. Progettazione di interventi di sistemazione idraulica, forestale, di riqualifica, e di valorizzazione ambientale. Progettazione ed erogazione dei servizi di formazione nel settore agro-forestale, faunistico e ambientale”* (certificato n. CERT-016917-2000-AQ-FLR-SINCERT).

In data 19 dicembre 2024 D.R.E.Am. ha ottenuto da DNV (Det Norske Veritas) la certificazione ambientale secondo la **UNI EN ISO 14001** (certificato n. C583682) con lo stesso campo di applicazione della ISO 9001.

Ragione Sociale	D.R.E.Am Italia Soc. Coop.
Iscrizione CCIAA:	AR 68343
Partita I.V.A./Codice Fiscale:	00295260517
Data di costituzione:	07/03/1978
Sede legale e amministrativa:	Via Garibaldi n. 3 52015 Pratovecchio Stia (AR) Tel. 0575/529514 - Fax 0575/529565
Uffici operativi:	Via E. Bindi n. 14 51100 Pistoia (PT) Tel. 0573/365967 Fax 0573/34714 segreteria-pt@dream-italia.it
Uffici operativi:	Via Garibaldi n. 3 52015 Pratovecchio Stia (AR) Tel. 0575/529514 - Fax 0575/529565 segreteria-ar@dream-italia.it
web	www.dream-italia.it

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, D.R.E.Am. Italia 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 D.R.E.Am. 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 di D.R.E.Am. Italia 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 D.R.E.Am. 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 nelle Linee Guida UNI PDr 125 la Direzione di D.R.E.Am. ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di Gestione della Parità di genere (SGPG) al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

D.R.E.Am. Italia si impegna:

- ✓ 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

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 da D.R.E.Am. Italia sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Per il reclutamento del nuovo personale l'organizzazione si attiene a principi di imparzialità, economicità, celerità di espletamento ed adotta meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a giustificare il possesso di requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, il rispetto delle pari opportunità e di non discriminazione.

Nel corso del processo di selezione è fatto divieto di porre domande afferenti al genere e alla sfera personale (es. sul matrimonio, gravidanza, responsabilità di cura) cercando di prevenire le diversità di genere.

Conclusa la selezione, si procede alla formalizzazione del contratto.

Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere pianifica l'inserimento del personale neo assunto, definendo le modalità di illustrazione del SGPG, delle policy per il trattamento dei dati personali, delle attività svolte e il materiale da distribuire indicando la tempistica e il personale coinvolto nell'affiancamento operativo.

Gestione della carriera

Lo sviluppo del capitale umano è un punto importante e strategico per D.R.E.Am. La Direzione in osservanza dei principi di non discriminazione, garantisce che a tutti i dipendenti vengano fornite le medesime opportunità di sviluppo, incentivi economici e carriera, indipendentemente dal genere, età, orientamento religioso, etnia, orientamento sessuale e disabilità, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.

Per esigenze aziendali e per una migliore utilizzazione delle capacità professionali del personale in servizio, ove sia necessario coprire uno o più posti vacanti, la Direzione può, in osservanza ai principi di imparzialità, non discriminazione e pari opportunità, avviare un processo di sviluppo professionale attraverso meccanismi di progressione orizzontale (attraverso un aumento della retribuzione) e verticale (attraverso un avanzamento di livello professionale), anche finalizzati al bilanciamento di genere.

Equità salariale

La politica retributiva di D.R.E.Am è incentrata sul rispetto di tutti i termini del contratto collettivo di lavoro applicabile e degli accordi sindacali vigenti, con riferimento a quanto previsto dalle tabelle retributive in vigore per i livelli di retribuzione e delle mansioni attribuite. Nel contratto sono specificati tutti gli elementi concordati (orario di lavoro, retribuzione lorda, livello di assunzione, etc) secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 105/2022 "Trasparenza" e s.m.i.

Inoltre D.R.E.Am. ha adottato un modello di trattamento economico del personale interno (dipendenti, Soci dipendenti e professionisti) basato sulla produttività indipendentemente dal profilo contrattuale del personale e dal genere. Sono stati predisposti dei meccanismi di controllo trimestrali per verificarne i risultati, tramite il Project Manager Office ed il Controllo di gestione.

Sono stati introdotti dei sistemi di "premierità per tutto il personale di struttura" correlata alla marginalità dell'Area e Aziendale. La premierità potrà essere riconosciuta attraverso diverse forme:

- Riconoscimenti economici
- Benefit (auto aziendale, assicurazione medica, ecc.)
- Riconoscimenti scritti o dal vivo durante eventi
- Partecipazioni a congressi, corsi di specializzazione, progetti importanti, ecc
- Flessibilità del lavoro (dipendenti)

Genitorialità, cura

D.R.E.Am, nell'ambito del processo di gestione della genitorialità e cura, pone particolare attenzione a:

- informare il personale sulla procedura da adottare per il congedo di maternità e paternità;
- prevedere iniziative atte a supportare i/le dipendenti al loro rientro, inclusi attività di smart-working.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

D.R.E.Am si impegna a fornire al personale aziendale la possibilità di bilanciare il tempo dedicato alla vita e al lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali che del benessere psicofisico dei dipendenti, attraverso l'adozione di misure specifiche come il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working, e consentendo loro di gestire il proprio tempo in modo autonomo.

Inoltre si impegna a garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale in funzione anche dei contratti di lavoro (part-time, discontinui)

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

D.R.E.Am. ha predisposto uno specifico Regolamento con l'obiettivo di:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno di D.R.E.Am. Italia alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione;
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Il Regolamento applicato a tutti coloro che lavorano presso D.R.E.Am. e che collaborano a qualsiasi titolo definisce:

- l'impegno di D.R.E.Am. per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- la valutazione del rischio di molestie sui luoghi di lavoro;
- l'adozione delle misure atte a prevenire le molestie;
- le modalità di gestione delle segnalazioni su ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale

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 e la pubblicazione sul sito istituzionale.