

Piano di Uguaglianza di Genere

Gender Equality Plan Dallara

1. La realtà Dallara

Dallara Automobili S.p.a. (anche "Dallara") è una società facente parte del Gruppo Dallara, sottoposta all'attività di direzione e coordinamento della holding Dallara Group S.r.l.. Il Gruppo Dallara ed in particolare Dallara opera dal 1972 nel settore della progettazione e costruzione di vetture da competizione (e non solo), che si contendono la vittoria sui principali circuiti nazionali e internazionali.

Nel corso del tempo la voglia di fare sempre meglio e la ricerca dell'eccellenza - da cui lo slogan Dallara, nonché sfida giornaliera, "*The pursuit of excellence*" - hanno portato alla ricerca da parte del Gruppo Dallara di nuove ed ulteriori sfide integrando e aggiungendo all'attività di progettazione e costruzione, attività di engineering, ricerca aerodinamica, dinamica del veicolo, studio, progettazione e produzione in materiali compositi, sia per vetture da competizione sia per vetture stradali ad alte prestazioni, oltrepassando i confini dell'*automotive* verso settori di nicchia come l'aerospaziale.

Alta tecnologia, innovazione per generare prodotti di qualità superiore, ricerca della soluzione semplice, conveniente e all'avanguardia, qualità, efficacia, rapidità ed efficienza del lavoro sono solo alcune delle caratteristiche alla base del lavoro nelle società del Gruppo Dallara.

Un ulteriore valore aggiunto e punto di forza del Gruppo Dallara è la bassa età media dei lavoratori, che rende il Gruppo una realtà giovane, volta al futuro e con una visione moderna.

Consapevole che la sua forza sta proprio nelle persone che vi lavorano, il Gruppo Dallara si inserisce in questo cambio di paradigma internazionale, continuando a perseguire e valorizzare il proprio impegno per superare gli stereotipi di genere in riferimento al contesto lavorativo e scardinare le fonti di disuguaglianza attraverso l'implementazione e l'adozione da parte di Dallara di questo documento: il "Gender Equality Plan Dallara".

Questo piano di migioria ed integrazione sociale e culturale si inserisce all'interno di un progetto più ampio di Comunità. Infatti, "Comunità" è uno dei 4 valori identificativi del Gruppo Dallara. Non solo. "Comunità Dallara" è anche il progetto di Welfare & Wellbeing adottato e perseguito dal Gruppo Dallara declinato in diverse tappe e obiettivi.

Entrambe le definizioni di "Comunità" (come valore e come progetto) contengono declinazioni che portano ad un unico obiettivo congiunto: l'obiettivo del Gruppo Dallara, ieri, oggi e domani, è quello di creare un'impresa dove la crescita economica vada di pari passo con la crescita individuale delle persone che ne fanno parte (le "Persone Dallara"); costruendo per le Persone Dallara un ambiente di lavoro inclusivo e supportivo, di cui sentirsi orgogliosi e dove il bisogno del singolo possa essere l'obiettivo del gruppo.

In particolare, il progetto "Comunità Dallara" si fonda su tre pilastri: Famiglia, Salute e Cultura.

La scelta di questi tre pilastri è servita per indirizzare le aree tematiche dove, come Comunità Dallara, il Gruppo Dallara voleva "esserci". Nella nostra Comunità ci sono tanti viaggiatori differenti, ognuno con necessità e aspettative da rispettare e supportare, ognuno che trascorrerà una tappa del viaggio con noi. Con il progetto "Comunità Dallara" si vuole essere un impegno nel presente, garantendo serenità e benessere, ma anche una promessa di "tranquillità" per il futuro.

Di seguito la declinazione dei pilastri della "Comunità Dallara".

1. Il primo pilastro: Casa & Famiglia. Il Gruppo Dallara crede nella tutela e assistenza della parte più «intima» delle Persone e dei loro bisogni, sia come singoli che come nuclei. Con la definizione di questo pilastro si vuole promuovere un sostegno in risposta all'esigenza delle Persone Dallara a creare radici nel territorio: dalla costruzione di una casa alla crescita di una famiglia e dei figli.

2. Il secondo pilastro: Salute & Benessere. Il Gruppo Dallara intende prendersi cura del benessere emotivo, fisico, psicologico e sociale di ciascuna Persona Dallara e dei propri famigliari, perché lo stato di salute e il benessere influenzano il modo in cui pensiamo, sentiamo, agiamo e produciamo ogni giorno.

3. Il terzo pilastro: Cultura & Tempo libero. Per il Gruppo Dallara la cultura è elemento fondante dello sviluppo della persona, ma è anche fattore di integrazione sociale e di crescita economica. Pertanto, si vuole lavorare affinché tutte le Persone Dallara possano avere il diritto, ma anche il dovere di svolgere un'attività che concorra al "progresso materiale o spirituale della nostra società". La cultura che si vuole promuovere è sociale, divertente, stimolante e inclusiva. L'obiettivo è quello di migliorare i servizi esistenti e rispondere a un bisogno latente o ad oggi non soddisfatto.

2. Contesto normativo

Il GEP - Piano di uguaglianza di genere - è un documento programmatico che guarda al futuro, individuando e introducendo azioni che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere.

Si tratta di un documento richiesto *in primis* dalla Commissione Europea a tutte le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti comunitari diretti e indiretti, come nel caso del programma Horizon Europe, e nell'ambito dei bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in coerenza con la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE. Più nel dettaglio, il programma Horizon Europe (il Programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027. È il più vasto programma di ricerca e innovazione transnazionale al mondo. Finanzia attività di ricerca e innovazione – o attività di sostegno a R&I – e lo fa principalmente attraverso inviti a presentare proposte - *call for proposals* - aperti e competitivi. Il Programma è attuato direttamente dalla Commissione europea. Le attività di ricerca e innovazione finanziate da Horizon Europe devono concentrarsi esclusivamente su applicazioni civili.) introduce il gender equality plan/piano per l'uguaglianza di genere quale criterio di ammissibilità per la partecipazione al programma da parte degli enti pubblici, degli istituti di istruzione superiore e delle organizzazioni di ricerca degli Stati membri dell'UE e dei paesi associati. Sulla stessa linea, nel luglio 2021 l'Italia ha predisposto, tramite la Ministra per le Pari opportunità, la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025, che si ispira proprio alla richiamata Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea, ed è strettamente correlata al PNRR, di cui uno dei dispositivi legislativi è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale.

Pertanto, l'obiettivo della parità di genere ormai è assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale (Agenda ONU 2030) e richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e per scardinare le fonti di disuguaglianza.

Inoltre, in ambito nazionale, esiste una prassi di riferimento: la UNI/PdR 125:2022, che individua degli indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, che sono: 1. Cultura e strategia; 2. Governance; 3. Processi HR; 4.

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; 5. Equità remunerativa per genere; 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. La UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI (Ente Nazione di Normazione) - come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012 - che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità (la "UNI/PdR 125:2022"). Tale prassi fornisce alle aziende di tutte le dimensioni (PMI e Industria oltre i 50 addetti) gli strumenti sia per l'implementazione di un sistema di gestione atto a favorire la riduzione delle differenze di genere nelle organizzazioni, sia per una certificazione di tali sistemi da parte di enti terzi. Codesta certificazione rientra quindi nelle disposizioni della Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale e per le aziende virtuose che riescono ad ottenerla corrispondono sgravi contributivi e premialità nella valutazione dei bandi pubblici.

In tale contesto normativo, la redazione del GEP si sta rilevando sostanziale per le aziende: pianificare, realizzare, monitorare e valutare le azioni adottate per sostenere l'uguaglianza di genere oltre che essere strumento di comunicazione verso l'esterno dell'impegno delle aziende in tale ambito. Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli **obiettivi aziendali** ed è quindi necessario per le organizzazioni dotarsi di adeguati strumenti attraverso i quali:

- porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni,
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati,
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

La scelta di Dallara è stata quella di far parte di questo cambio di paradigma per quanto non obbligata dalla normativa vigente.

La redazione del primo piano per l'uguaglianza di genere Dallara si inserisce in un contesto strategico e normativo in rapida evoluzione che alimenta un articolato dibattito a vari livelli sul tema, sia in ambito italiano sia europeo.

Dallara per analizzare la propria inclusività è partita proprio dagli indicatori della UNI/PdR 125:2022 e ad oggi, dicembre 2022, le società del Gruppo Dallara, e in particolare Dallara sono principalmente attive su 4 delle 6 aree sopra indicate, con azioni concrete che verranno individuate nei paragrafi seguenti.

3. La struttura del documento

Il presente documento ha l'obiettivo di presentare il piano di uguaglianza di genere di Dallara, includendo gli esiti dello studio preliminare che ha portato alla redazione del piano stesso.

Pertanto, la seguente sezione 1 si concentra sulla prima fase del processo dedicato alla stesura del GEP ovvero al **Gender Audit** che ha l'intento di presentare il contesto di riferimento, la realtà di partenza, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa dei dati relativi al personale impiegato in Dallara.

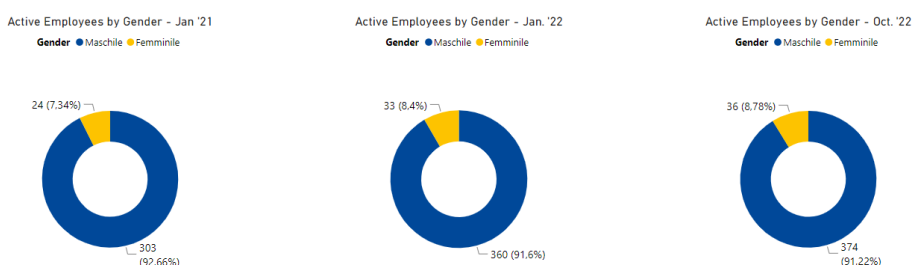
La sezione 2 del documento è interamente dedicata all'**Action Plan**: individuazione delle azioni che l'azienda si impegna a implementare nel prossimo triennio rendendo in tal modo strutturale e formale il proprio impegno sull'obiettivo: uguaglianza di genere.

Sezione 1: Gender Audit

A. I dati delle risorse umane in Dallara

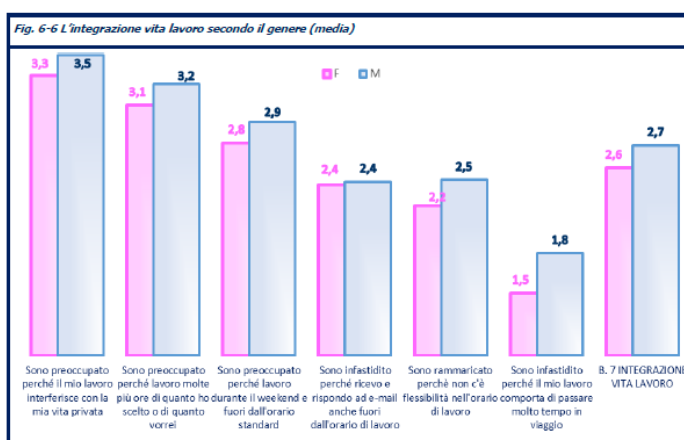
In Dallara si ha una maggior rappresentanza maschile, circa il 90% del totale.

A fronte di politiche mirate volte all'aumento delle figure femminili nella realtà aziendale, è possibile verificare dai grafici sotto, che negli ultimi due anni c'è stato un crescente aumento della popolazione femminile. (+ 1,5% Vs Gennaio 2021).



Anche l'integrazione vita-lavoro, come emerge dai risultati dell'Analisi di Clima sotto riportati tramite grafico, non evidenzia criticità.

Questo equilibrio appare ben bilanciato e nel complesso si osserva come il giudizio del genere femminile sia più favorevole su tutti gli items che compongono questa sezione.



Per una lettura corretta dei dati si evidenzia la metodologia dei punteggi da 1 a 6, dal meno "critico" al più critico.

Punteggio ottenuto	Interpretazione
< 3,5	La domanda o l'area oggetto di osservazione evidenziano un giudizio mediamente positivo o molto positivo da parte dei lavoratori coinvolti e rappresenta un punto di forza dell'Organizzazione.
>= 3,5 e <= 4,5	La domanda o l'area oggetto di osservazione evidenziano un giudizio tendenzialmente critico da parte della media dei lavoratori coinvolti e può rappresentare uno spunto per misure di intervento o miglioramento per l'Organizzazione.
>4,5	La domanda o l'area oggetto di osservazione evidenziano un giudizio severo da parte della media dei lavoratori coinvolti e rappresenta uno spunto per misure di intervento o miglioramento per l'Organizzazione la cui perentorietà andrà considerata in funzione del giudizio complessivo attribuito alla mansione.

B. L'impegno 2022-2024 di Dallara Automobili S.p.a e del Gruppo Dallara

Dallara e il Gruppo Dallara da sempre si impegnano a valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra donna e uomo come dichiarato anche nel Codice Etico adottato ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001.

In particolare, ciò avviene:

- **coinvolgendo** tutti i livelli dell'organizzazione nel pieno rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro
- **integrando** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale
- **superando** gli stereotipi di genere attraverso adeguate politiche aziendali
- **sensibilizzando** tutti i livelli dell'organizzazione sul valore delle diversità e le modalità di gestione delle stesse
- **attuando** misure concrete per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- **fornendo** al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento.

Il rispetto e l'uguaglianza di genere sono valori insiti nella Dallara e in tutto il Gruppo Dallara in quanto nati e perseguiti dallo stesso fondatore e ritenuti la linea guida.

La diversità di genere, in Dallara e in tutto il Gruppo Dallara, non è né driver di valutazione né scelta in fase di selezione e crescita delle persone. Le figure tecniche e non solo, sono ritenute equivalenti in tutti i processi di scelta. Tutto il personale aziendale viene scelto e valutato sia su un set di abilità e conoscenze tecniche richieste dal ruolo, sia sulla aderenza ai Valori Dallara. Questi sono i criteri definiti alla base delle scelte aziendali intraprese, scelte totalmente avulse dal genere delle persone.

AREA 1: Cultura e strategia

È stato formalizzato e implementato un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva a partire dalle 5 aree declinate dalla prassi di riferimento; quali l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la lotta agli stereotipi; uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera e l' adozione di misure di contrasto delle violenze di genere -

AREA 3: Processi HR

Sono stati definiti processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni.

A testimonianza di ciò, nell'anno 2022, vi è stato un aumento di c.a 1,2% a/a della rappresentanza femminile in azienda.

AREA 5: Equità remunerativa per genere

Anche sul tema retributivo si conferma un'equità applicata. La differenza tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10%. Non si evidenziano zone di allerta salariale a parità di genere, mansione e ruolo e inquadramento.

AREA 6: Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Presenza di policy aziendali adottate dalla società (ad integrazione ed implementazione, a favore del dipendente, di quanto disposto dal CCNL di categoria) dedicate alla tutela della maternità e paternità e **predisposizione di servizi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa** (smart working, piano welfare ad hoc, programmi di engagement e seminari dedicati al tema della Casa, Salute e Famiglia).

Sezione 2: Action Plan

1) Le Key Area del piano di uguaglianza di genere

All'interno dell'AREA 1 "Cultura e Strategia" della UNI/PdR 125:2022, Dallara e il Gruppo Dallara hanno strutturato e adottato il seguente Action Plan 2023-2024.

A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa

Soffermandosi sul tema "Equilibrio vita privata/vita lavorativa", Dallara e il Gruppo Dallara hanno intrapreso azioni volte a promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà, specie nei confronti delle persone che hanno carichi familiari o membri della famiglia con problemi di salute.

Infatti, Dallara e il Gruppo Dallara credono nella tutela e assistenza della parte più «intima» delle persone e dei loro bisogni, sia come singoli che come nuclei.

Di seguito le azioni concrete da intraprendere:

Azioni da intraprendere entro il 2023:

- Creazione di 2 eventi legati alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro
- Sostegno alla genitorialità con contributo all'educazione e formazione dei figli dagli 0 ai 18 anni

B. Lotta agli stereotipi ed uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Circa le tematiche legate alla lotta agli stereotipi ed uguaglianza di genere e progressione carriera, Dallara e il Gruppo Dallara si muovono per l'abbattimento degli stereotipi quali ulteriori fattori di limitazione della libertà femminile e della possibilità per le donne di realizzarsi nel mondo del lavoro, nella formazione, nel privato. La

diminuzione degli stereotipi di genere favorisce lo sviluppo dell'empowerment femminile, contribuendo ad una migliore realizzazione della vita delle donne. In tal senso, di seguito le azioni che Dallara e il Gruppo Dallara intendono intraprendere.

Azioni da intraprendere entro il 2023:

- creazione di eventi «Speciali» di sensibilizzazione
 - 8 marzo - Giornata internazionale dei diritti della donna;
 - 25 novembre - Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne;
- Organizzazione di un evento di sensibilizzazione presso il Gadda di Fornovo con testimonianze di lavoratrici Dallara come esempi di possibili figure professionali da percorrere.

Azioni da intraprendere entro il 2024:

- Testimonianze di donne in posizioni apicali o ritenute dalla società prevalentemente ricoperte da figure di genere maschile (es. Forze dell'ordine, Magistratura, Imprenditoria, Sport tradizionalmente esercitati dal genere maschile)
- Definizione di 1 borsa di studio STEM

C Misure di contrasto delle violenze di genere e delle molestie sessuali

In tema di "Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera", Dallara e il Gruppo Dallara intendono progettare, realizzare una testimonianza volta alla diffusione della cultura antiviolenza.

In particolare, di seguito le azioni da intraprendere.

Azioni da intraprendere entro il 2024:

- Testimonianza del centro antiviolenza e forze dell'ordine a racconto delle misure di supporto e linee guida da adottare in caso in cui si assistesse ad un episodio di violenza e se ne fosse vittime dirette.

4. Conclusioni

Con il presente documento, Dallara - e tutto il Gruppo Dallara - intendono onorare e formalizzare il proprio convinto impegno nell'inclusione e nel rispetto di genere e delle diversità nella lotta agli stereotipi, alle discriminazioni e a ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, proponendo una cultura delle pari opportunità per tutti e dell'inclusione.