
**RELAZIONE SULLE MODALITÀ DI ASSOLVIMENTO
DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLE PARI OPPORTUNITÀ GENERAZIONALI, DI GENERE E DI
INCLUSIONE LAVORATIVA PER LE PERSONE CON DISABILITÀ O SVANTAGGIATE
AI SENSI DEGLI ARTT. 11, 57 E 102 DEL D.LGS. 36/2023**

Il sottoscritto, **ALBERTO MIOZZO**, nato a [REDACTED]
[REDACTED] in qualità di **Presidente del Consiglio di Amministrazione, Legale
Rappresentante, Consigliere Delegato e Direttore Tecnico** della società **RADAR S.r.l.**, con sede legale in
Noventa Padovana (PD) cap 35027, Viale della Navigazione Interna n. 113, C.F. e P.IVA n.03369430289, tel.
049 7803904 e fax 049 7800060, e-mail gare@radarsrl.it PEC gare.radarsrl@legalmail.it

*ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000 n.445, consapevole delle sanzioni penali previste
dall'articolo 76 del medesimo DPR 445/2000, per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci ivi indicate,*

DICHIARA

di assumere gli impegni previsti dagli artt. 11, 57 e 102 comma 1 del Codice dei contratti, intendendo
adempiere agli stessi e, quindi, di impegnarsi a garantire:

- la stabilità occupazionale del personale impiegato (lett. a) co.1 art. 102);
- l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, e specificatamente:
 - Contratto collettivo nazionale lavoro (CCNL) di categoria Edilizia Industria codice n° F012 - come
indicato nel disciplinare di gara;
 - oltre al
 - Contratto collettivo nazionale lavoro (CCNL) di categoria Metalmeccanico Industria codice n° C011;

tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto e alle prestazioni da eseguire, anche in maniera
prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più
rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con
l'attività oggetto di appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente, nonché
garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti
dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare (lett. b) co.1 art. 102);

- le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o
svantaggiate (lett. c) co.1 art. 102).

ATTRAVERSO LE SEGUENTI MODALITÀ DI ASSOLVIMENTO:

- Si impegna ad assumere, in caso di aggiudicazione del contratto, per l'esecuzione del contratto o per la
realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, una quota pari almeno il 30% di dette nuove
assunzioni da destinarsi all'occupazione di giovani con età inferiore a 36 anni e all'occupazione femminile
nella misura del 10% delle assunzioni necessarie in riferimento alla garanzia relativa alle pari opportunità
generazionali, di genere, all'inclusione lavorativa;

RADAR S.r.l.

Viale della Navigazione Interna 113
35027 NOVENTA PADOVANA
Codice Fiscale e Partita Iva 03369430289
Tel. 049/7803904 – 049/8078440 – Fax. 049/7800060
www.radarsrl.it

- La scrivente, ai sensi dell'art. 46, comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ha provveduto a redigere il *Rapporto Periodico sulla situazione del Personale Maschile e Femminile* per il Biennio di riferimento, inviato attraverso il portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e trasmesso alla Consigliera Regionale di Parità della Regione Veneto, ed alla Rappresentanza Sindacale Aziendale.
- La scrivente è in regola con l'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68 del 1999.
- La scrivente è dotata di un sistema di gestione che integra i requisiti:
 - ISO 9001 (Qualità)
 - ISO 14001 (Ambiente)
 - ISO 37001 (Anticorruzione)
 - ISO 45001 (Sicurezza sul Lavoro)
 - SA 8000 (Responsabilità Sociale)
 - UNI Pdr 125 (Parità di genere)
 - ISO 30415 (Diversità e Inclusione)
 - UNI ISO/TS 17033:2020, UNI/PdR 102:2021 (criteri ESG)ed è in possesso delle relative certificazioni rilasciate da organismi terzi di certificazione regolarmente accreditati;
- La scrivente ha adottato il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", nonché il relativo Codice Etico e pertanto, tutti i comportamenti degli amministratori, dei dirigenti, dei procuratori, dei dipendenti e dei collaboratori della Società sono tenuti all'osservanza dei Principi individuati all'interno del Codice medesimo, il quale esprime tra l'altro gli impegni assunti ai fini della tutela dell'integrità morale delle persone, garantendone le uguali opportunità.
- La scrivente ha adottato un sistema certificato di inclusione e gestione delle pari opportunità conforme agli standard **UNI/PdR 125:2022**, ottenendo il certificato da ente accreditato, fondata sui seguenti principi:
 - il rispetto della cultura e strategia aziendale;
 - una governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi;
 - processi **HR** relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
 - opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
 - equità remunerativa per genere;
 - tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

In particolare, l'azienda ha predisposto una serie di norme di policy, di seguito riprodotte, per l'ottenimento degli obiettivi:

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;

RADAR S.r.l.

Viale della Navigazione Interna 113

35027 NOVENTA PADOVANA

Codice Fiscale e Partita Iva 03369430289

Tel. 049/7803904 – 049/8078440 – Fax. 049/7800060

www.radarsrl.it

- sostiene attività sportive ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;
- ha nominato un comitato guida. Esso ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

I compiti di natura propositiva sono quelli tesi a:

- predisporre piani di azioni positive per interventi e progetti atti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- predisporre azioni positive idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing;
- promuovere e/o potenziare le iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e tutto ciò sia necessario per consentire diffusione della cultura delle pari opportunità;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- redigere una relazione sulla situazione del personale;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa.

I compiti di natura consultiva formulando pareri su:

- su progetti di riorganizzazione dell'Organizzazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orario di lavoro forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze compiti di verifica;
- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Gli obbiettivi del comitato guida sono:

- assicurare parità e pari opportunità di genere rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro qualsiasi forma di discriminazione;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità;

- utilizzare le novità introdotte in materia di diritto discriminatorio al fine di razionalizzare e rendere efficiente e efficace l'organizzazione aziendale.

➤ La scrivente ha adottato un modello gestionale, conforme allo standard internazionale **SA 8000**, ottenendone il certificato, che si propone di valorizzare e tutelare tutto il personale, secondo i seguenti principi:

- lavoro infantile;
- lavoro obbligato;
- salute e sicurezza;
- libertà di associazione, diritto alla contrattazione collettiva;
- discriminazione;
- pratiche disciplinari;
- orario di lavoro;
- retribuzione;
- sistema di gestione.

In particolare, l'azienda ha predisposto una serie di norme di policy, di seguito riprodotte, per l'ottenimento degli obiettivi:

▪ IMPEGNO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI:

- Non utilizza e non intende sostenere in alcun modo l'utilizzo del lavoro infantile.
- Non utilizza e non intende sostenere in alcun modo l'utilizzo del lavoro obbligato.
- Si impegna affinché tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei propri diritti e doveri derivanti dal contratto di lavoro.
- Garantisce a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre attraverso il rispetto della normativa in materia, la formazione, l'informazione e l'addestramento continuo sul tema della salute e sicurezza, la disponibilità a sottoporsi a verifiche e audit da parte delle autorità di controllo e a porre in essere tutte le azioni necessarie a minimizzare le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.
- Rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di propria scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.
- Si impegna a seguire una politica intesa a non favorire pratiche discriminatorie nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.
- Si impegna a offrire pari opportunità a tutti i lavoratori e pari opportunità d'impiego a nuovi candidati qualificati. Intende operare nel massimo rispetto della riservatezza e della dignità dei lavoratori.
- Non utilizza e non intende sostenere in alcun modo l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. Le eventuali sanzioni disciplinari applicate ai dipendenti vengono attuate nel pieno rispetto dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale applicato.
- E' tenuta a rispettare pienamente, nel rapporto di lavoro, la normativa internazionale e nazionale in materia di lavoro.
- E' tenuta ad operare nel rispetto della riservatezza e della dignità dei dipendenti e collaboratori. Richiede e registra soltanto quei dati personali che sono necessari per una gestione efficiente del

RADAR S.r.l.

Viale della Navigazione Interna 113

35027 NOVENTA PADOVANA

Codice Fiscale e Partita Iva 03369430289

Tel. 049/7803904 – 049/8078440 – Fax. 049/7800060

www.radarsrl.it

personale o che sono richiesti per legge. L'accesso a tali dati va limitato soltanto a coloro che hanno un obiettivo bisogno di venirne a conoscenza (autorità di controllo).

- E' tenuta a rispettare tutte le leggi in vigore in materia di divulgazione di dati personali dei dipendenti. Il rispetto da parte di RADAR S.R.L. della dignità della vita privata dei dipendenti e collaboratori proibisce qualsiasi ingerenza nella condotta dei medesimi all'esterno del luogo di lavoro, purché tale condotta non sia nociva alle prestazioni sul lavoro o lesiva della reputazione aziendale.
- Si impegna a fornire puntualmente ai dipendenti e collaboratori informazioni rilevanti sull'andamento dell'azienda, sulle prestazioni, sui rapporti con la clientela e sui risultati raggiunti dai dipendenti e collaboratori. Ha predisposto un canale di comunicazione anonimo e non, che permette ai dipendenti e collaboratori di manifestare apertamente opinioni, atteggiamenti e preoccupazioni.
- Si impegna a garantire una risposta adeguata alle segnalazioni/reclami anonimi e non, pervenuti. Nessuna sanzione verrà comminata a quei dipendenti e collaboratori che forniranno eventuali segnalazioni o manifesteranno eventuali problematiche o lamentele.
- Si impegna a stimolare la formazione e la crescita professionale dei dipendenti e collaboratori, incoraggiandoli a migliorare e aumentare le proprie capacità professionali.

▪ IMPEGNO NEI CONFRONTI DEI FORNITORI E SUB-APPALTATORI:

- Si impegna a garantire i pagamenti delle forniture nei tempi stabiliti dal contratto o dall'ordine di acquisto.
- Si impegna a favorire un rapporto di collaborazione basato sulla fiducia, sullo scambio delle informazioni, sulla trasparenza e sulla correttezza professionale.
- E' tenuta a rispettare informazioni riservate e segreti commerciali dei Fornitori e Sub-Appaltatori.
- Si impegna a seguire una politica intesa a informare i Fornitori e i Sub-Appaltatori di qualsiasi errore contabile o amministrativo e a correggere immediatamente ogni errore con accrediti, rimborsi o altri provvedimenti accettabili da ambedue le parti.

▪ IMPEGNO NEI CONFRONTI DEL CLIENTE:

- Si impegna a progettare e produrre articoli ricercando la migliore qualità e professionalità.
- E' tenuta a recepire le esigenze dei Clienti e a soddisfarle offrendo prodotti di qualità, a prezzi e a condizioni competitive.
- E' tenuta a vendere i prodotti in modo onesto, sulla base delle qualità intrinseche dei medesimi e ad astenersi da qualsiasi vendita il cui buon esito richieda un'azione illegale o la contravvenzione di norme in genere.
- E' tenuta a rispettare informazioni riservate e dati relativi ai Clienti di cui è a conoscenza.
- Si impegna a seguire una politica intesa a informare i clienti di qualsiasi errore contabile o amministrativo ed a correggere immediatamente ogni errore con accrediti, rimborsi o altri provvedimenti accettabili da ambedue le parti.

▪ IMPEGNO NEI CONFRONTI DI ALTRE PARTI INTERESSATE:

- Si impegna in modo attivo a sostenere organizzazioni ed attività sociali della comunità in cui opera. Esorta i dipendenti e i collaboratori a partecipare alla vita pubblica.

RADAR S.r.l.

Viale della Navigazione Interna 113

35027 NOVENTA PADOVANA

Codice Fiscale e Partita Iva 03369430289

Tel. 049/7803904 – 049/8078440 – Fax. 049/7800060

www.radarsrl.it

- Si impegna a promuovere il tema del rispetto dei diritti umani, con particolare attenzione alla protezione dei bambini e dei giovani lavoratori impiegati in attività lavorative pericolose.

➤ La scrivente ha ottenuto la certificazione intitolata *Gestione Delle Risorse Umane - Diversità e Inclusione ISO 30415:2021*, fondata sui seguenti principi:

- Riconoscere la diversità
- Governare efficacemente
- Agire in modo responsabile
- Lavorare in modo inclusivo
- Comunicare in modo inclusivo
- Sostenere e difendere la D&I

In particolare, l'azienda opera, per il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che, a partire dal vertice, coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità ed incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- ha nominato un Disability manager;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa ed un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;
- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;
- comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.
- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscano la piena inclusione lavorativa ed adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto all'espressione di tutti/e;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica;
- i principi ed i valori devono impegnare tutte le risorse in tutti i rapporti interni ed esterni con gli stakeholder;
- i principi ed i valori devono essere rispettati da parte di tutti i fornitori, partner, ed in generale da tutti i soggetti che intrattengono relazioni con l'azienda.

Noventa Padovana, data firma digitale

In fede

RADAR S.R.L.

ALBERTO MIOZZO

Legale Rappresentante