



DARe Puglia

Distretto Tecnologico Agroalimentare.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

15/01/2026 - revisione 01

Distretto Agroalimentare Regionale Soc. Cons. a r. l.

Via A. Gramsci, 89/91 – 71121 Foggia

info@darepuglia.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

DARe Puglia è il Distretto Tecnologico Agroalimentare, che nel 2004 grazie ad un Protocollo di Intesa con la Regione Puglia inizia a muovere i suoi primi passi come facilitatore del processo di trasferimento tecnologico tra il sistema della ricerca e il settore agroalimentare pugliese, una mission ancora attuale.

Le principali attività svolte dal DARe sono:

- ✓ **L'Accompagnamento alla ricerca e sviluppo** si attua, in partnership con imprese e centri di ricerca, attraverso la individuazione di progetti di ricerca industriale e sviluppo pre-competitivo tesi a soddisfare specifici bisogni aziendali, utilizzando programmi di finanziamento regionale, nazionale ed internazionale.
- ✓ **Il Trasferimento tecnologico** dei risultati della ricerca e dell'innovazione al sistema delle imprese al fine di elevarne le performance competitive e di favorire l'apertura di nuovi mercati ad elevato valore aggiunto.
- ✓ **La Creazione di partenariati** per la partecipazione a bandi comunitari, nazionali e regionali.
- ✓ **La rendicontazione, il monitoraggio ed il controllo amministrativo** dei progetti sono tutte attività che consentono di arrivare alla chiusura dei progetti nei tempi stabiliti e con i kpi raggiunti.

La compagine societaria è composta da imprese prevalentemente agricole e agroindustriali, con sede legale e/o operativa nel territorio della Regione Puglia, dalle Università pubbliche pugliesi e dagli Enti pubblici e privati di ricerca. La contemporanea presenza nella società consortile di imprese e mondo della ricerca è in grado di far emergere le esigenze di innovazione, favorendo l'imprenditorialità e la competitività territoriale. Soci importanti del Distretto sono anche le Associazioni datoriali agricole.

Il Distretto ha un Consiglio di Amministrazione, con il compito di definire l'indirizzo strategico della società in conformità con la sua *mission*, presieduto dal **Prof. Antonio Stasi**, Professore di Economia agraria, alimentare ed estimo rurale del Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimenti, Risorse Naturali e Ingegneria dell'Università di Foggia.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Distretto Agroalimentare Regionale Soc. Cons. a r. l. (successivamente chiamato DARe Puglia) ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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 DARe Puglia rappresenta solo il primo tassello di un percorso di implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione della parità 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 DARE PUGLIA, 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 DARe Puglia 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 di DARe Puglia 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.

DARe Puglia 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.

Per garantire l'efficace attuazione della presente Politica, la Direzione ha istituito il Comitato Guida per la parità di genere e ha designato la/il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG), nella persona della dott.ssa Maria Pia Liguori, quale figura di coordinamento dotata delle competenze organizzative e di genere richieste. La Direzione assegna al Comitato e al RSGPG le risorse (incluso un budget dedicato), le responsabilità e l'autorità necessarie al perseguimento, al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le politiche specifiche sulla parità di genere forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specifiche della parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, seguono i temi evidenziati nel Piano strategico, ovvero:

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 DARe Puglia sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Verranno selezionate le persone candidate che meglio corrispondono alle esigenze aziendali valutando esclusivamente le competenze personali, la predisposizione al lavoro in team, capacità di relazionarsi e intraprendenza il tutto supportato dal curriculum allegato. La valutazione sul candidato dovrà essere oggettiva e fornita sulla base di parametri tecnici prestabiliti, senza differenza di genere, religione o altro.

Gestione della carriera

Gli scatti di carriera saranno valutati in base alle esigenze aziendali ed eventuali ristrutturazioni di organico. Il DARe Puglia è una piccola realtà aziendale che basa le sue fortune sulla capacità dei collaboratori nell'individuare nuove opportunità di partnership con altri enti e nella capacità di aggiudicarsi nuovi bandi.

Equità salariale

I nostri collaboratori e le nostre collaboratrici godono di una equità salariale che non tiene conto delle differenze di genere. E questa condizione sarà applicata anche ai nuovi assunti.

Genitorialità, cura

DARe Puglia riconosce e tutela la genitorialità e le esigenze di cura, adottando misure che consentano al personale di conciliare le responsabilità familiari con il proprio ruolo professionale. In coerenza con il punto 6.3.2 della UNI/PdR 125:2022, l'organizzazione favorisce forme flessibili di organizzazione del lavoro a supporto dei congedi e delle esigenze di cura, promuove il reinserimento al termine dei periodi di congedo e incentiva la fruizione del congedo di paternità, nel rispetto del CCNL e delle previsioni di legge.

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

DARe Puglia adotta misure a garanzia dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata (work-life balance) rivolte a tutto il personale: lavoro agile/smart working, flessibilità degli orari di ingresso e di uscita e ricorso al part-time su richiesta, nel rispetto del CCNL. In tale ambito l'organizzazione ha adottato un accordo individuale di lavoro agile (MOD_24 – Accordo individuale di lavoro agile), sottoscritto dal personale interessato e con decorrenza dal 1° gennaio 2026.

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

La Direzione del DARe Puglia non consente a nessun ruolo apicale di assumere o perpetuare qualsiasi forma di abuso fisico, verbale o digitale nei confronti dei propri collaboratori/trici e attua altresì una serie di azioni con il fine di creare un clima lavorativo disteso e collaborativo.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede la possibilità di effettuare modifiche o integrazioni, ad opera del Comitato Guida, per 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.

Codice documento: POL_00 — Revisione 01 del 15/01/2026

Rev.	Data	Descrizione delle modifiche
00	17/03/2025	Prima emissione.
01	15/01/2026	Integrazione della figura responsabile (RSGPG) e dell'assegnazione di risorse e autorità da parte della Direzione; riformulazione in stile policy delle sezioni Genitorialità e Work-life balance; allineamento terminologico (UNI/PdR 125:2022) e linguaggio neutro.

Emesso da	Maria Pia Liguori (RSGPG)
Verificato da	Comitato Guida
Approvato da	Antonio Stasi (Direzione)