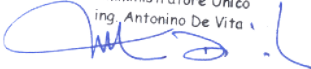


POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE (PDG)

Storia della versione

Revisione	Data	Autore	Approvato da
0	12/01/2026	Valerio patti	Antonino De Vita

TEKNA s.r.l.
 l'Amministratore Unico
 ing. Antonino De Vita



Indice

- Scopo
- Campo di applicazione
- Riferimenti normativi
- Termini e definizioni
- Ruoli e responsabilità
- Impegno e obiettivi del sistema di gestione sulla parità di genere
- Archiviazione e aggiornamento
- Documenti di riferimento

Scopo

La presente Politica esprime l'impegno di Tekna S.r.l. a promuovere la parità di genere, prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta e garantire pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione per tutte le persone che operano nell'organizzazione, indipendentemente dal genere.

Tekna riconosce nella diversità una risorsa strategica per l'innovazione e la qualità dei servizi di ingegneria erogati nel settore delle infrastrutture di telecomunicazione e dell'ingegneria civile. Con questo documento, l'organizzazione formalizza i principi, gli obiettivi e le responsabilità che orientano l'intero Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), fondato sui valori dell'equità, dell'inclusione e del rispetto reciproco.

La Politica costituisce la base etico-strategica su cui si fondano le azioni definite nel *Piano strategico dell'Organizzazione su tematiche Parità di Genere* e rappresenta una dichiarazione trasparente della volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Campo di applicazione

La presente Politica si applica alla sede operativa di Tekna S.r.l. in Via Armando Diaz 41, 91025 Marsala (TP), e coinvolge tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, i collaboratori con contratto di co.co.co. e i prestatori d'opera con partita IVA che operano per conto dell'organizzazione. I principi qui espressi riguardano tutti i processi aziendali — direzionali, operativi e di supporto — con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane, ai percorsi di carriera, alla comunicazione interna ed esterna, e alle attività di selezione e assunzione del personale.

Riferimenti normativi

- UNI/PdR 125:2022
- D.Lgs. 198/2006
- D.Lgs. 151/2001
- L. 234/2021
- D.Lgs. 105/2022
- D.Lgs. 24/2023
- Direttiva (UE) 2023/970

Termini e definizioni

- **Parità di genere** : condizione in cui donne e uomini godono di pari diritti, responsabilità e opportunità in tutti gli ambiti della vita lavorativa e sociale.

- **Empowerment femminile** : processo di rafforzamento delle competenze, dell'autonomia decisionale e della partecipazione delle donne alla vita economica e organizzativa.
- **Discriminazione diretta** : situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra in ragione del genere, in circostanze comparabili.
- **Discriminazione indiretta** : disposizione, criterio o prassi apparentemente neutri che pongono le persone di un determinato genere in posizione di svantaggio rispetto alle altre.
- **Molestia** : comportamento indesiderato connesso al genere di una persona, avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
- **Conciliazione vita-lavoro** : insieme di misure e strumenti volti a consentire una distribuzione equilibrata del tempo tra responsabilità professionali e personali, indipendentemente dal genere.
- **Comitato Guida** : organo collegiale istituito dall'organizzazione con il compito di indirizzare, monitorare e verificare l'attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Ruoli e responsabilità

- **Top Management** : approva la presente Politica, assicura le risorse necessarie all'attuazione del SGPG e delibera le azioni di miglioramento emerse dal riesame annuale.
- **Comitato Guida** : supervisiona l'implementazione del SGPG, verifica la coerenza delle pratiche aziendali con i principi di parità, propone iniziative per il benessere organizzativo e monitora i KPI del Piano Strategico.
- **Responsabile del sistema di gestione** : coordina le attività operative del SGPG, raccoglie e consolida i dati disaggregati per genere, predispone la documentazione per il riesame e cura l'aggiornamento della presente Politica.

Impegno e obiettivi del sistema di gestione sulla parità di genere

Tekna S.r.l. adotta la presente Politica quale dichiarazione del proprio impegno volontario, strutturato e continuativo a favore dell'equità di genere nell'ambiente di lavoro. Tale impegno si articola lungo cinque principi etici fondamentali: imparzialità e inclusività, correttezza e trasparenza, valorizzazione del personale, tutela della persona, contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione.

Gestione del personale e delle carriere

L'organizzazione persegue l'equità nei processi di selezione, assunzione e sviluppo professionale. I percorsi di carriera si fondano esclusivamente su criteri documentati di merito — competenze tecniche, risultati progettuali, soft skill e completamento della

formazione — senza alcuna distinzione legata al genere, all'età, all'origine o ad altri fattori non professionali. Tekna promuove l'accesso paritario a ruoli di responsabilità, monitorando annualmente la distribuzione di genere nelle posizioni di coordinamento e verificando l'assenza di divari retributivi non giustificati, con una soglia di attenzione fissata al dieci per cento dello scostamento della retribuzione annua lorda a parità di inquadramento. Le procedure *PRO Procedura per la gestione della carriera*, *PRO Procedura di assunzione e recruiting* e *PRO Procedura equità salariale* traducono questi impegni in criteri operativi e indicatori misurabili.

Conciliazione vita-lavoro e supporto alla genitorialità

Tekna riconosce il diritto di ogni persona a un equilibrio sostenibile tra responsabilità professionali e vita personale. A tal fine l'organizzazione adotta misure concrete di flessibilità oraria, con fascia di presenza obbligatoria dalle 9:00 alle 13:00 e possibilità di ingresso tra le 8:00 e le 10:00, lavoro da remoto per attività compatibili, contratti part-time accessibili senza discriminazioni di genere o ruolo e un programma di welfare che prevede il rimborso delle utenze domestiche differenziato per situazione familiare. A sostegno della genitorialità, l'organizzazione garantisce il pieno esercizio dei congedi di maternità, paternità e parentali, promuove attivamente il congedo di paternità obbligatorio e offre un piano di rientro personalizzato dopo il congedo, comprensivo di formazione di aggiornamento e affiancamento. Le procedure *PRO Procedura work-life balance* e *PRO Procedura supporto alla genitorialità* disciplinano nel dettaglio le modalità di accesso e gestione di queste misure.

Prevenzione delle molestie e tutela della dignità

L'organizzazione adotta una posizione di tolleranza zero verso ogni forma di molestia, violenza, discriminazione o abuso di potere nei rapporti di lavoro, siano essi di natura fisica, verbale, sessuale, psicologica o digitale. Tekna promuove una cultura del rispetto attraverso la formazione periodica di tutto il personale, la valutazione annuale del clima lavorativo e l'istituzione di un canale di segnalazione anonimo accessibile a chiunque operi nell'organizzazione, garantendo riservatezza, imparzialità e protezione del segnalante da qualsiasi ritorsione. Il *Regolamento per contrastare molestie e abusi* e la *PRO Procedura per la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro* definiscono le misure preventive, i flussi di gestione dei reclami e le relative sanzioni.

Comunicazione inclusiva

Tekna si impegna affinché la comunicazione interna ed esterna — inclusa ogni forma di presentazione commerciale, bando di selezione e materiale informativo — adotti un linguaggio inclusivo e privo di stereotipi di genere. Gli annunci di ricerca del personale sono redatti in forma neutra rispetto al genere e sottoposti alla verifica del Comitato Guida prima della pubblicazione, conformemente a quanto previsto dalla *PRO Procedura di assunzione e recruiting*. La *PRO Procedura gestione comunicazione* disciplina i canali e le modalità attraverso cui l'organizzazione rende accessibili le informazioni sulla parità di genere a tutte le parti interessate, interne ed esterne.

Valorizzazione delle diversità e empowerment femminile

Consapevole della sottorappresentazione femminile nel settore dell'ingegneria civile e delle telecomunicazioni, Tekna promuove azioni proporzionate alla propria dimensione organizzativa per favorire la crescita professionale delle donne: percorsi formativi in materia di leadership, partecipazione a eventi di settore e affiancamento interno da parte di figure senior. Il Comitato Guida definisce obiettivi progressivi di equilibrio di genere, verificandone l'avanzamento in sede di riesame annuale del SGPG.

Obiettivi del sistema di gestione

L'organizzazione persegue i seguenti obiettivi attraverso il proprio SGPG:

- garantire la trasparenza e la misurabilità delle azioni intraprese, attraverso la raccolta sistematica di dati disaggregati per genere su assunzioni, cessazioni, inquadramenti, accesso alla formazione e utilizzo di misure di flessibilità;
- promuovere condizioni di lavoro che favoriscano il benessere e la produttività di tutte le persone, indipendentemente dal genere;
- monitorare annualmente gli indicatori di parità e inclusione, confrontandoli con gli obiettivi del Piano Strategico e attivando azioni correttive in caso di scostamenti significativi;
- assicurare il miglioramento continuo del SGPG mediante il riesame periodico della Direzione, condotto almeno una volta l'anno con il coinvolgimento del Comitato Guida e del **Responsabile del sistema di gestione**.

Archiviazione e aggiornamento

La presente Politica è conservata nel sistema documentale aziendale ed è accessibile a tutto il personale mediante i canali di comunicazione interna. Il **Responsabile del sistema di gestione** ne cura la revisione almeno annuale, in occasione del riesame del SGPG da parte della Direzione, oppure ogni volta che intervengano modifiche normative, organizzative o di contesto rilevanti. Ogni aggiornamento è sottoposto all'approvazione del Top Management e comunicato a tutti i destinatari interni ed esterni entro trenta giorni dalla pubblicazione.

Documenti di riferimento

- Piano strategico dell'Organizzazione su tematiche Parità di Genere
- Codice etico aziendale
- Piano di welfare aziendale
- Regolamento del Comitato Guida
- Regolamento per contrastare molestie e abusi
- PRO Procedura per la gestione della carriera
- PRO Procedura di assunzione e recruiting

- PRO Procedura equità salariale
- PRO Procedura work-life balance
- PRO Procedura supporto alla genitorialità
- PRO Procedura per la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro
- PRO Procedura gestione comunicazione
- PRO Revisione periodica del Sistema Parità di Genere

POL Politica Anticorruzione

Storia della versione

Versione	Data	Autore	Approvato da
2	21/10/2026	Valerio patti	Antonino De Vita

TEKNA s.r.l.
l'Amministratore Unico
ing. Antonino De Vita



Indice

- Scopo
- Campo di applicazione
- Riferimenti normativi
- Termini e definizioni
- Ruoli e responsabilità
- Obiettivi strategici di anticorruzione
- Principi operativi fondamentali e controlli chiave
- Archiviazione e aggiornamento
- Documenti di riferimento

Scopo

La presente Politica esprime la posizione formale di Tekna S.r.l. nei confronti della prevenzione e del contrasto alla corruzione in tutte le sue forme. Attraverso questo documento, l'Alta Direzione dichiara l'impegno dell'organizzazione a operare con integrità, trasparenza e piena conformità alle leggi anticorruzione applicabili, adottando una posizione di tolleranza zero verso qualsiasi condotta corruttiva, sia attiva sia passiva, nel settore pubblico come in quello privato.

La Politica costituisce il quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi anticorruzione e per l'orientamento delle decisioni strategiche e operative dell'organizzazione. Essa incoraggia la segnalazione in buona fede di qualsiasi sospetto, in modo confidenziale e senza timore di ritorsioni, e riafferma l'impegno al miglioramento continuo del **Sistema Anticorruzione**. Ogni membro del personale, ogni collaboratore e ogni partner commerciale è chiamato a conoscere, comprendere e applicare i principi qui enunciati, contribuendo a una cultura aziendale fondata sull'etica e sulla legalità.

Campo di applicazione

La presente Politica si applica a **Tekna S.r.l.** presso la sede legale e operativa di Via Armando Diaz 41, 91025 Marsala (TP), con riferimento all'erogazione di servizi di progettazione, direzione dei lavori, coordinamento per la sicurezza e collaudo nel settore dell'ingegneria civile e impiantistica, alla consulenza tecnica ambientale e alla verifica della progettazione delle opere. Il suo rispetto è vincolante per l'Alta Direzione, tutto il personale dipendente, i collaboratori coordinati e il personale temporaneo che agisce sotto la direzione e il controllo dell'organizzazione. L'organizzazione estende le proprie aspettative di integrità ai partner commerciali — fornitori, consulenti, subappaltatori e qualsiasi soggetto che agisca per conto o nell'interesse di Tekna — esercitando una ragionevole influenza contrattuale affinché aderiscano a principi anticorruzione coerenti con quelli della presente Politica.

Riferimenti normativi

- ISO 37001
- D.Lgs. 231/2001
- D.Lgs. 24/2023
- Legge 190/2012

Termini e definizioni

- **Corruzione** : offrire, promettere, dare, accettare o sollecitare un vantaggio indebito di qualsiasi valore, direttamente o indirettamente, al fine di indurre o premiare una persona affinché agisca o si astenga dall'agire in relazione alla prestazione dei propri doveri.

- **Sistema anticorruzione (SAC)** : insieme di elementi correlati o interagenti di un'organizzazione finalizzati a stabilire politiche e obiettivi in materia di prevenzione della corruzione, nonché i processi per conseguire tali obiettivi.
- **Due diligence** : processo per approfondire la natura e l'entità dei rischi di corruzione e per aiutare l'organizzazione a prendere decisioni relative a specifiche transazioni, progetti, attività, partner commerciali e membri del personale.
- **Partner commerciale** : parte esterna con la quale l'organizzazione ha, o prevede di stabilire, una qualche forma di rapporto d'affari.
-

Ruoli e responsabilità

- **Alta Direzione** : approva e riesamina periodicamente la presente Politica e gli obiettivi anticorruzione, garantisce l'allocazione di risorse adeguate al (SAC) e promuove a tutti i livelli una cultura di integrità e tolleranza zero verso la corruzione.
- **Funzione per la prevenzione della corruzione (FPC)**: persona o struttura alla quale l'organizzazione affida la responsabilità e l'autorità di supervisionare la progettazione e l'attuazione del sistema anticorruzione.

Obiettivi strategici di anticorruzione

Tekna persegue obiettivi anticorruzione coerenti con il proprio contesto operativo nel settore dell'ingegneria civile e delle infrastrutture per telecomunicazioni, dove l'interazione con enti pubblici per permessi e autorizzazioni rappresenta un'area di particolare attenzione. Gli obiettivi sono riesaminati almeno annualmente nell'ambito del riesame della direzione e documentati nel programma di miglioramento.

L'organizzazione si impegna a mantenere la piena conformità alle leggi anticorruzione vigenti, assicurando che ogni processo aziendale — dalla fase commerciale alla gestione dei subappalti — integri i requisiti del (SAC). L'identificazione e la valutazione dei rischi di corruzione costituiscono un'attività ricorrente, finalizzata a calibrare i controlli interni sulle aree effettivamente più esposte, quali le relazioni con la Pubblica Amministrazione, l'approvvigionamento e la partecipazione a gare d'appalto.

La sensibilizzazione e la formazione del personale rappresentano un pilastro degli obiettivi anticorruzione: l'organizzazione garantisce che tutto il personale riceva formazione mirata almeno annualmente, con contenuti differenziati per ruolo e livello di esposizione al rischio. Anche i partner commerciali che presentano un rischio superiore al livello minimo ricevono le informazioni necessarie per aderire alle aspettative anticorruzione dell'organizzazione.

Il miglioramento continuo dell'efficacia del (SAC) è perseguito attraverso il monitoraggio di indicatori chiave — quali gli esiti degli audit interni, le segnalazioni ricevute e lo stato di completamento della formazione — e attraverso l'attuazione tempestiva delle azioni correttive necessarie.

Principi operativi fondamentali e controlli chiave

Tekna fonda il proprio Sistema Anticorruzione su un insieme di principi e controlli che permeano ogni ambito dell'attività aziendale, dalla progettazione ingegneristica alla gestione dei rapporti con committenti e fornitori.

Divieto assoluto di corruzione e pagamenti di facilitazione. L'organizzazione vieta rigorosamente qualsiasi atto, diretto o indiretto, riconducibile a corruzione — incluse tangenti, regalie eccessive, finanziamenti illeciti e qualsiasi scambio finalizzato a influenzare indebitamente una decisione. I pagamenti di facilitazione sono vietati in modo categorico, indipendentemente dall'importo o dalla prassi locale. Il personale che riceva una richiesta in tal senso è tenuto a rifiutarla e a segnalarla immediatamente al **Responsabile di Funzione per la prevenzione della corruzione (FPC)**

Regali, donazioni e sponsorizzazioni. L'accettazione o l'offerta di omaggi è disciplinata dalla *PRO Procedura gestione dei regali/ donazioni/ sponsorizzazioni*, che stabilisce soglie monetarie, livelli di approvazione differenziati in base al valore e al destinatario, e un divieto assoluto per i regali in denaro contante o equivalenti. Ogni donazione e sponsorizzazione richiede un'analisi di rischio e un'approvazione formale documentata; i rapporti con Pubblici Ufficiali sono soggetti a restrizioni rafforzate. Il registro dei regali è conservato per un periodo minimo di dieci anni.

Due diligence sui partner commerciali. Tekna si impegna ad esercitare una due diligence proporzionata al rischio di corruzione su fornitori, subappaltatori e consulenti, verificando l'assenza di precedenti negativi, la regolarità fiscale e la solidità etica prima di instaurare rapporti d'affari. I partner commerciali sono tenuti a sottoscrivere clausole anticorruzione nei relativi accordi contrattuali, la cui violazione può comportare la risoluzione immediata del rapporto.

Controlli finanziari e tracciabilità. L'organizzazione mantiene registri contabili completi e accurati che riflettono fedelmente tutte le transazioni. È vietata la creazione di fondi non registrati o la falsificazione di documenti contabili. Per le transazioni superiori a soglie predefinite è richiesta una doppia autorizzazione; tutte le richieste di acquisto e gli ordini di servizio devono essere emessi attraverso canali scritti con ambiti di lavoro e prezzi predefiniti.

Segnalazione e protezione dei segnalanti. Tekna incoraggia attivamente la segnalazione — anche anonima — di qualsiasi sospetto di corruzione o violazione della presente Politica. Sono predisposti canali sicuri, riservati e accessibili a tutto il personale e alle terze parti, conformi al D.Lgs. 24/2023: una piattaforma informatica dedicata che garantisce crittografia e dialogo anonimo bidirezionale, un canale scritto mediante busta chiusa indirizzata al Gestore delle Segnalazioni, e la possibilità di un incontro orale riservato. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo esplicito consenso. L'organizzazione vieta categoricamente qualsiasi forma di ritorsione — inclusi demansionamento, discriminazione, mobbing e licenziamento ingiustificato — nei confronti di chiunque segnali in buona fede o rifiuti di partecipare ad atti di corruzione, anche qualora tale rifiuto comporti la perdita di opportunità commerciali.

Conseguenze del mancato rispetto della Politica. La violazione della presente Politica, delle procedure correlate o delle leggi anticorruzione applicabili comporta conseguenze disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, fino alla risoluzione del rapporto di

lavoro per giusta causa e alla richiesta di risarcimento danni. Per i collaboratori esterni e i partner commerciali, la violazione può determinare la risoluzione immediata del contratto e l'esclusione dai futuri affidamenti.

Formazione e comunicazione. L'organizzazione garantisce a tutto il personale una formazione anticorruzione iniziale e periodica, differenziata in base al ruolo e al livello di esposizione ai rischi. La presente Politica è comunicata internamente attraverso i canali approvati — e-mail aziendale, Microsoft Teams e sessioni formative — e resa disponibile alle parti interessate esterne mediante il sito web aziendale, i contratti di fornitura e la PEC. I partner commerciali che presentano un rischio di corruzione superiore al livello minimo ricevono comunicazione diretta della Politica.

Autorità e indipendenza della funzione anticorruzione. Il **Responsabile di Funzione per la prevenzione della corruzione (FPC)**, nella sua veste di funzione di conformità anticorruzione, dispone dell'autorità e dell'indipendenza necessarie per supervisionare il SAC, con accesso diretto all'Alta Direzione e a tutte le informazioni pertinenti. L'Alta Direzione assicura che tale funzione non subisca interferenze nello svolgimento del proprio mandato.

Archiviazione e aggiornamento

La presente Politica è conservata come informazione documentata all'interno del sistema di gestione documentale dell'organizzazione, sotto la responsabilità del **RSGI e in raccordo con il Responsabile di Funzione per la prevenzione della corruzione (FPC)**. Il riesame avviene almeno annualmente in occasione del riesame della direzione, oppure a seguito di cambiamenti significativi nel contesto organizzativo, normativo o operativo. Ogni revisione è identificata da un numero progressivo di versione, approvata dall'Alta Direzione e comunicata al personale e alle parti interessate attraverso i canali approvati.

Documenti di riferimento

- Codice di condotta
- PRO Procedura dei ruoli e responsabilità
- PRO Obiettivi e pianificazione per il loro raggiungimento
- PRO Procedura di due diligence
- PRO Procedura di gestione delle risorse umane
- POL Politica Gestione Conflitto d'interesse
- POL Politica anticorruzione per i partner commerciali
- PRO Procedura di gestione delle segnalazioni
- PRO Procedura gestione dei regali/ donazioni/ sponsorizzazioni