

POLITICA DELL'INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEM

SDP-ITA-PO 01-Politica dell'Integrated Management System

Rev. 9 del 12/06/2026

Dedalus Italia S.p.A. con Socio Unico Dedalus Finance GmbH

Sede Legale:
Via di Collodi 6/c
50141 Firenze

Tel. +39 055 42471
Fax +39 055 451660
reception@dedalus.eu

Capitale sociale:
€ 11.634.062 i.v.
R.E.A. Firenze 591564

Codice fiscale, partita IVA
e registro imprese
05994810488



Indice

1	GENERALITÀ SULLA POLITICA INTEGRATA	4
1.1	Obiettivo di Dedalus	4
1.2	Contenuti e parti costituenti della Politica Integrata dei Sistemi di Gestione di Dedalus	4
1.3	Caratteristiche della Politica Integrata dei Sistemi di Gestione	5
2	POLITICA PER LA GESTIONE DELLA QUALITÀ GENERALE, DEL SERVIZIO E DEI DISPOSITIVI MEDICI	5
2.1	Standard applicabili alla sezione	5
2.2	Principi applicabili	5
2.3	Azioni sviluppate	6
3	POLITICA PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI ESTESA AL CLOUD COMPUTING	7
4	POLITICA AMBIENTALE	7
4.1	Standard applicabili alla sezione	7
4.2	Principi applicabili	7
4.3	Azioni sviluppate	8
5	POLITICA RESPONSABILITÀ SOCIALE	8
5.1	Standard applicabili alla sezione	8
5.2	Principi applicabili	8
5.3	Azioni sviluppate	10
6.	POLITICHE GENERALI E SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	10
6.1	Standard applicabili alla sezione	10
6.2	Politica generale della parità di genere	10
6.3	Politiche specifiche per la parità di genere	12
6.3.1	Politica per la selezione ed assunzione (recruitment)	12
6.3.2	Politica per la gestione della carriera	13
6.3.3	Politica per l'equità salariale	14
6.3.4	Politica per la genitorialità e la cura	14
6.3.5	Politica per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	14



	6.3.6 Politica per la prevenzione abusi e molestie	15
	6.4 Azioni sviluppate	15
7	BUSINESS CONTINUITY POLICY	15
	7.1 Standard applicabili alla sezione	15
	7.2 Principi applicabili	15
	7.3 Azioni sviluppate	16
8	I PRINCIPI GENERALI A CUI CI ISPIRIAMO	17



1 GENERALITÀ SULLA POLITICA INTEGRATA

1.1 Obiettivo di Dedalus

L'obiettivo di Dedalus è di consolidare il proprio ruolo di player primario nel mercato globale degli Health Care Systems.

1.2 Contenuti e parti costituenti della Politica Integrata dei Sistemi di Gestione di Dedalus

A tale scopo l'Alta Direzione di Dedalus ha definito la **Politica del Sistema di Gestione Integrato- Integrated Management System Policy**, dell'organizzazione, che **contiene gli elementi ritenuti strategici** e quindi fondamentali **relativamente ai** seguenti sistemi di gestione:

1. Sistema di Gestione per la Qualità-Quality Management System (**SGQ-QMS**), per la conformità alla norma **ISO 9001**
2. Sistema di Gestione del Servizio-Service Management System (**SGS-SMS**), per la conformità alla norma **ISO/IEC 20.000-1**
3. Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni-Information Security Management System (**SGSI-ISMS**), per la conformità alla norma **ISO/IEC 27001** e alle relative estensioni ai servizi cloud e SaaS **ISO/IEC 27017** e **ISO/IEC 27018**, definita all'interno del documento [SDP-ITA-PO 03-Information Security and Data Privacy General Policy](#)
4. Sistema di Gestione Ambientale-Environmental Management System (**SGA_EMS**), per la conformità alla norma **ISO 14001**
5. Sistema di Gestione della Qualità dei Dispositivi Medici-Medical Device Quality Management System (**SGDM**), per la conformità alla norma **ISO 13485**
6. Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale-Social Responsibility Management System (**SGRS-SRMS**), per la conformità allo standard **SA 8000**
7. Sistema di gestione della Parità di Genere-Gender equality Management System (**SGPG-GEMS**), per la conformità alla prassi **UNI PRD 125**
8. Sistema di Gestione della Continuità Operativa – Business Continuity Management System (BCMS), per conformità allo standard **ISO 22301**.

Inoltre, con riferimento al Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione, per la conformità alla norma **ISO 37001**, è stata adottata la Policy Anticorruzione del Gruppo Dedalus, approvata in data 22 dicembre 2022 dal Consiglio di Amministrazione di Dedalus S.p.A., cui si rimanda.



1.3 Caratteristiche della Politica Integrata dei Sistemi di Gestione

L'Alta Direzione assicura che tale politica:

- è **appropriata alle finalità e al contesto** dell'organizzazione e supporta i suoi obiettivi strategici;
- costituisce un **quadro di riferimento per** fissare gli **obiettivi** di tutti i sistemi di gestione applicabili, che sono sviluppati in coerenza con i principi generali e specifici e alle azioni indicate in questo documento;
- comprende un **impegno a soddisfare i requisiti applicabili** di tutti i sistemi di gestione, inclusi quelli cogenti e contrattuali, e a **migliorare** in modo continuo i **sistemi di gestione** e la loro **efficacia**;
- comprende l'**impegno** dell'organizzazione a rispettare i documenti internazionali come elencati nella sezione II della SA8000 sugli **Elementi Normativi** e loro Interpretazione;
- comprende l'impegno ad essere **conforme con le leggi nazionali**, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti;
- comprende l'**impegno alla parità di genere**;
- è **disponibile** come informazione documentata;
- è **comunicata, compresa e applicata** all'interno dell'organizzazione;
- è resa **disponibile** alle parti interessate rilevanti;
- è **riesaminata** periodicamente per accertarne la continua idoneità.

2 POLITICA PER LA GESTIONE DELLA QUALITÀ GENERALE, DEL SERVIZIO E DEI DISPOSITIVI MEDICI

2.1 Standard applicabili alla sezione

Questa sezione della politica integrata dei sistemi di gestione è riferita in particolare ai requisiti delle norme **ISO 9001, ISO/IEC 20000-1 ed ISO 13485**.

2.2 Principi applicabili

L'Alta Direzione di Dedalus, convinta dei miglioramenti interni e verso i clienti conseguenti all'adozione di un sistema qualità integrato ha definito la propria politica della qualità, basata sui seguenti **principi**:



- garantire e migliorare costantemente la **soddisfazione dei clienti**, soddisfacendone le attese ed ottemperando ai **requisiti del prodotto e del servizio** allo scopo di divenire per loro un partner sempre più importante;
- garantire che **i clienti ricevano valore reale attraverso** l'erogazione dei propri **servizi** mediante la definizione ed il rispetto delle SLA;
- sviluppare il **miglioramento continuo della qualità dei prodotti, del servizio, dell'efficacia** del sistema qualità;
- **rispondere prontamente all'evolvere del mercato** mediante una organizzazione flessibile e competitiva;
- raggiungere e mantenere la **conformità dei propri dispositivi medici ai requisiti regolatori** dei paesi in cui vengono immessi in commercio;
- **coinvolgere** nei propri processi tutto **il personale**, consentendogli di **crescere** professionalmente e di sentirsi parte attiva del sistema qualità.

2.3 Azioni sviluppate

L'attuazione di questa politica ha comportato l'attivazione delle seguenti **azioni**:

- definire e precisare le **responsabilità, i ruoli, i compiti** per le diverse fasi dei processi;
- mettere a punto le **regole interne** assunte come standard di riferimento organizzativo, procedurale ed operativo nella gestione delle attività;
- **prevenire** il verificarsi di **non conformità** durante lo svolgimento dei processi;
- identificare e registrare le non conformità, promuovendo l'attivazione di idonee **azioni correttive** e il consolidamento delle soluzioni adottate;
- promuovere lo **sviluppo delle competenze delle risorse** professionali, favorendo l'integrazione e la collaborazione tra le aree organizzative interne ed attivando azioni di formazione permanente;
- **valorizzare il know-how posseduto**, attivando la diffusione delle buone prassi e perseguendone l'ottimizzazione per rendere patrimonio comune, i metodi di lavoro ed le esperienze acquisite;
- assicurare la promozione della **focalizzazione sul cliente** nell'ambito dell'intera organizzazione, oltre che l'integrità del sistema di gestione stesso.

L'Alta Direzione di Dedalus ha stabilito appropriati processi di **comunicazione interna** quali ad esempio tramite il sito aziendale, e-mail, newsletter, video conferenze, riunioni/incontri fisici e virtuali tra gruppi di lavoro, strumenti e tool



per la condivisione delle informazioni nel massimo rispetto della sicurezza delle informazioni delle stesse.

Per la **comunicazione esterna** sono utilizzati sostanzialmente i seguenti strumenti: advertising, produzione di brochure e documentazione informativa sull'organizzazione, siti internet, organizzazione di eventi, attività di ufficio stampa, partecipazione ad eventi, portali di condivisione delle conoscenze, aree aziendali specificamente dedicate alla sperimentazione e al coinvolgimento del cliente e degli stakeholder nei processi di sviluppo delle conoscenze.

3 POLITICA PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI ESTESA AL CLOUD COMPUTING

La politica per la sicurezza delle informazioni è definita nel documento [SDP-ITA-PO 03-Information Security and Data Privacy General Policy](#), che è allegato alla presente, ma che ha un suo ciclo approvativo distinto.

4 POLITICA AMBIENTALE

4.1 Standard applicabili alla sezione

La parte del Sistema di Gestione per la Qualità che riguarda la Gestione Ambientale è il SGA (Sistema di Gestione Ambientale) o EMS (Environmental Management System); lo standard di riferimento per tale sistema è l'**ISO 14001**.

4.2 Principi applicabili

Gli impatti sull'ambiente delle attività lavorative di DEDALUS sono limitati; tuttavia, la Direzione aziendale ritiene molto importante che le **attività dell'organizzazione** siano svolte con attenzione alla sostenibilità, alla salvaguardia e al **rispetto dell'ambiente**, alla **prevenzione dell'inquinamento**, alla **riduzione** degli impianti ambientali dovuti ai **consumi di energia** e alla **carbon footprint** derivanti dalle attività e con l'impegno alla **progettazione green** delle infrastrutture ICT. A tale scopo, il Sistema di Gestione Integrato è stato sviluppato anche per garantire il miglioramento continuo dell'impatto sull'ambiente che possono avere le attività dell'organizzazione, in conformità ai requisiti della norma ISO 14001.

Gli **obiettivi** generali del SGA sono:



- assicurare la conformità e il continuo **rispetto delle prescrizioni legislative applicabili** e di quelle contrattuali che abbiano impatto **sull'ambiente**;
- garantire che **le attività di Dedalus e dei suoi fornitori siano sostenibili**, operando in relazione a quanto previsto dalla Dedalus Group Sustainability Policy e dal Group Business Partners Code of Conduct;
- **migliorare costantemente i processi dell'organizzazione** in relazione al loro impatto sull'ambiente, al consumo di energia correlato, alla riduzione della carbon footprint, all'impegno alla progettazione green delle infrastrutture e alla prevenzione e minimizzazione continua dell'inquinamento.

Tali obiettivi generali sono poi dettagliati di anno in anno attraverso obiettivi specifici, inclusi anche nella Dedalus Sustainability Strategy, che possono comprendere ad esempio i seguenti elementi: ridurre gli impatti correlati agli spostamenti per attività aziendali, aumentare la sostenibilità ambientale negli uffici e incentivare gli acquisti sostenibili, il riutilizzo e il riciclo, e infine promuovere la riduzione della quantità di email inviate.

4.3 Azioni sviluppate

Tali obiettivi vengono resi concreti attraverso la **pianificazione delle attività di miglioramento dell'impatto ambientale** e con la definizione di **traguardi ambientali** il cui raggiungimento viene periodicamente verificato.

Il sviluppato SGA è sviluppato per l'organizzazione dove può avere il massimo impatto, ma per quanto possibile intende promuovere comportamenti coerenti e ambientalmente consapevoli **anche di fornitori, clienti e degli stakeholders** in generale.

5 POLITICA RESPONSABILITÀ SOCIALE

5.1 Standard applicabili alla sezione

La parte del Sistema di Gestione per la Qualità che riguarda la Responsabilità sociale è il SGRS (Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale); lo standard di riferimento per tale sistema è la **SA8000**.

5.2 Principi applicabili

La Direzione aziendale conferisce a tutte le aree il mandato di migliorare in modo continuativo e sistematico le prestazioni di salute e sicurezza, la riduzione dei rischi e la difesa dei diritti umani e del lavoro. La Direzione si impegna a non fornire o



realizzare prodotti/servizi, se le attività lavorative non potranno essere svolte in piena sicurezza per il personale e per l'ambiente e per i diritti e la dignità delle persone. La Direzione, inoltre, punta ad accrescere le potenzialità aziendali in termini di occupazione e crescita.

In particolare, i principi applicabili sono i seguenti:

- Promozione del coinvolgimento e partecipazione consapevole del Personale dell'organizzazione a tutti i livelli nell'attuazione del Sistema di Gestione Integrato, coinvolgendo anche i terzisti che operano stabilmente con l'organizzazione;
- Impegno al costante aggiornamento e rispetto della legislazione in vigore e di tutte le altre prescrizioni sottoscritte dall'organizzazione compresi lo standard SA8000 e le norme e leggi da esso richiamate;
- Impegno al costante aggiornamento e rispetto dei principi richiamati dal Group Business Partners Code of Conduct;
- Attenzione alle risorse e consapevolezza dell'importanza del loro ruolo nella dinamica aziendale, che attribuisce un ruolo di preminenza alla formazione ed allo sviluppo di tutto il personale;
- Continua e costante ricerca che muove e proietta l'organico aziendale verso soluzioni e tecnologie all'avanguardia nel rispetto della salute e sicurezza e a basso impatto ambientale;
- Continua partecipazione congiunta dei lavoratori e del management nella tutela dei diritti umani per identificare e correggere le non conformità e assicurare il mantenimento della conformità;
- Impegno costante ad adeguarsi a tutti i requisiti dello standard per la Responsabilità Sociale ed al rispetto degli strumenti internazionali opportuni (ILO-ONU ecc.);
- Impegno a non impiegare, nel proprio organico, personale che possa rientrare all'interno della definizione di "bambino" o di "giovane lavoratore" e/o il divieto a sostenere altre realtà che utilizzino o favoriscano il lavoro infantile;
- Promozione del dialogo e del confronto con tutti i portatori d'interesse interni ed esterni (autorità pubbliche, cittadini, associazioni, ecc.), tenendo conto delle loro istanze, esigenze ed aspettative attivando adeguati strumenti di partecipazione e comunicazione in modo trasparente le prestazioni delle attività aziendali.



A tale scopo, il Sistema di Gestione Integrato è stato sviluppato anche per garantire il miglioramento continuo di processi e attività del sistema di responsabilità sociale, in conformità ai requisiti dello standard SA8000.

Gli **obiettivi** generali del SGRS sono:

- assicurare la conformità e il continuo **rispetto delle prescrizioni legislative applicabili** e di quelle contrattuali che abbiano impatto **sulla responsabilità sociale**;
- garantire che i fornitori di Dedalus operino secondo quanto previsto dal Group Business Partners Code of Conduct;
- **migliorare costantemente i processi dell'organizzazione** in relazione al loro impatto sulla responsabilità sociale.

Tali obiettivi generali sono poi dettagliati di anno in anno attraverso obiettivi specifici, che possono comprendere ad esempio i seguenti elementi: migliorare la parità di genere, favorire la formazione interna delle persone, migliorare l'impegno sociale dell'organizzazione, diffondere i principi di responsabilità sociale lungo la propria catena di fornitura.

5.3 Azioni sviluppate

Tali obiettivi vengono resi concreti attraverso la **pianificazione delle attività di miglioramento del sistema di responsabilità** il cui raggiungimento viene periodicamente verificato.

6. POLITICHE GENERALI E SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

6.1 Standard applicabili alla sezione

La parte del Sistema di Gestione Integrato che riguarda la Parità di Genere è il SGPG (Sistema di Gestione per la Parità di Genere); lo standard di riferimento per tale sistema è la prassi **UNI/PDR 125**.

6.2 Politica generale della parità di genere

La Direzione di Dedalus, **in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere** e in linea con il valore del DNA del Gruppo Dedalus, ha stabilito questa politica generale della parità di genere.



La **figura responsabile del coordinamento** della realizzazione di questa politica per la parità di genere è il Direttore delle Risorse umane per Dedalus Italia, in allineamento con la strategia D&I di gruppo.

Tale politica prevede che:

- In Dedalus **l'innovazione inizia con l'inclusione**. Come azienda, siamo guidati dai **nostri valori fondamentali**; sappiamo che la diversità e l'inclusione sono **fattori chiave per il nostro successo e la nostra crescita**.
- La nostra presenza internazionale unisce persone da tutto il mondo e per questo ci impegniamo a **valorizzare background, competenze ed esperienze** diverse e a creare un ambiente che rispecchi le **numerose comunità che raggiungiamo**.
- "Perseguire la diversità e l'inclusione" è uno dei nostri valori fondamentali e una componente del nostro DNA Dedalus, che ci spinge a costruire un **ambiente rispettoso, diversificato e inclusivo**, riconoscendo **l'unicità dei bisogni, delle prospettive e del potenziale** di tutti i membri della nostra comunità. Dedalus è orgogliosa di promuovere la diversità, l'inclusione, l'equità e l'uguaglianza, e si impegna a creare **una cultura sicura e inclusiva in cui si valorizzi la diversità in tutte le sue forme e si incoraggi ognuno** a dare il meglio di sé.
- Dedalus valorizza le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantiene processi in grado di sviluppare l'empowerment di tutto il personale, compreso quello delle persone del sesso numericamente meno rappresentato, nelle attività di business.

I principi cardine sono i seguenti:

- Ognuno di noi guida con rispetto, attraverso l'esempio e ponendosi come modello, i colleghi, i manager, i leader, i fornitori, i clienti e altri soggetti.
- Accogliendo le differenze, eliminando i pregiudizi e contrastando i comportamenti negativi, possiamo fare parte di una cultura in cui tutti noi proviamo un senso di appartenenza.
- Attraverso la diversità dei nostri background, delle nostre esperienze, opinioni o convinzioni, è in questo modo che, insieme, costruiamo un'azienda sostenibile.

Dedalus, nel promuovere e assicurare il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti 6 aree di azione, definite dalla prassi UNI/PDR 125:



1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi Human Resources
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Dedalus intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/KPI stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, Dedalus Italia ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui Dedalus Italia si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

6.3 Politiche specifiche per la parità di genere

Dedalus Italia, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI/PDR 125
- le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del modello organizzativo

6.3.1 Politica per la selezione ed assunzione (recruitment)

Dedalus Italia, nel processo di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:



- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli di riporto al vertice e con delega al budget devono essere distribuiti in maniera equilibrata tra i generi
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

6.3.2 Politica per la gestione della carriera

Dedalus è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle persone che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. Dedalus, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte a tutti i generi
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale
- Il garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico



6.3.3 Politica per l'equità salariale

Dedalus, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero personale
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero personale
- A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

6.3.4 Politica per la genitorialità e la cura

Dedalus intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- Dedalus assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)

6.3.5 Politica per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Dedalus intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- Dedalus adotta il part time per i ruoli ove questo è possibile, la flessibilità degli orari e lo smart working



- Dedalus permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

6.3.6 Politica per la prevenzione abusi e molestie

Dedalus ripudia ogni forma di abuso e di molestia, per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a **tolleranza zero**. Dedalus attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che Dedalus pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie attraverso il processo corporate di whistle blowing
- L'assoluta tutela, da parte di Dedalus delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che Dedalus analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

6.4 Azioni sviluppate

Tali obiettivi vengono resi concreti attraverso la **pianificazione delle attività di miglioramento del sistema gestione della parità di genere** il cui raggiungimento ed aggiornamento viene periodicamente verificato.

7 BUSINESS CONTINUITY POLICY

7.1 Standard applicabili alla sezione

La parte dell'Integrated Management System che riguarda la Continuità Operativa è il Business Continuity Management System; lo standard di riferimento per tale sistema è l'**ISO 22301**.

7.2 Principi applicabili

in linea con la Norma di riferimento ISO22301 (nella sua ultima versione), la Direzione aziendale è attivamente coinvolta ed impegnata a promuovere all'interno di Dedalus Italia le azioni e le attività di pianificazione, implementazione, verifica, mantenimento e miglioramento del Business Continuity Management System (BCMS) come componente dell'Integrated Management System.

Il BCMS di Dedalus ha l'obiettivo di facilitare il raggiungimento degli obiettivi di business, a fronte di eventi interruttivi che potrebbero compromettere l'erogazione dei prodotti e servizi offerti.



La Direzione aziendale ritiene infatti che la continuità operativa dei processi aziendali sia fondamentale per garantire il rispetto di tutti gli impegni presi dall'organizzazione nei confronti di clienti e stakeholders e, in generale, per garantire la sopravvivenza dell'organizzazione stessa in caso di disastri o altri eventi straordinari che possano metterne a rischio la normale operatività.

La Direzione aziendale si impegna a soddisfare tutti i requisiti di continuità operativa applicabili attraverso l'implementazione ed il miglioramento continuo del Business Continuity Management System.

Gli **obiettivi** generali del BCMS sono:

- garantire il **rispetto degli impegni di continuità dei servizi erogati, inclusi i servizi erogati in SaaS**, presi dall'organizzazione nei confronti di clienti e stakeholders;
- prevenire, per quanto possibile, situazioni "critiche" per la **continuità del business**;
- mitigare gli **impatti negativi** sul business, a seguito del possibile verificarsi di situazioni "critiche" per la continuità operativa;
- garantire la **sopravvivenza dell'organizzazione stessa in caso di disastri o altri eventi straordinari** che possano mettere a rischio la normale operatività dell'organizzazione;
- accrescere la **fiducia di clienti e stakeholders** nei confronti di Dedalus Italia e dei servizi erogati.

Tali obiettivi generali sono poi dettagliati di anno in anno attraverso obiettivi specifici.

7.3 Azioni sviluppate

Tali obiettivi vengono resi concreti attraverso le attività previste dal BCMS ed in particolare attraverso:

- lo sviluppo periodico di **Business Impact Analysis (BIA)** per l'individuazione dei servizi e processi critici, inclusi i servizi in SaaS;
- l'esecuzione di **Analisi di Rischio**, per la valutazione degli scenari di indisponibilità derivanti dagli eventi che costituiscono il panorama di rischi aziendali;
- lo sviluppo di **Piani di Continuità Operativa**, anche relativi ai servizi SaaS;



- il **test** programmato di tali Piani di Continuità Operativa e l'adozione di adeguate **contromisure e miglioramenti** per gli eventuali aspetti da ottimizzare;
- l'esecuzione di **campagne di formazione** volte a sensibilizzare la popolazione aziendale e a diffondere la **conoscenza** in merito alla tematica della Business Continuity.

8 I PRINCIPI GENERALI A CUI CI ISPIRIAMO

Siamo convinti che per ottenere reale qualità a 360 gradi, ognuno di noi debba adottare quotidianamente i seguenti principi:

- bisogna **agire con determinazione**, perché la qualità e la soddisfazione del cliente si ottengono solo attraverso azioni concrete, con un costante impegno e un profondo senso di responsabilità da parte di ognuno di noi;
- bisogna **fare bene le cose fin dalla prima volta**, con l'obiettivo di rispettare i requisiti di prodotto e di servizio, inclusi quelli cogenti applicabili;
- bisogna essere **tempestivi nel rispondere** agli eventuali incidenti e reagire con la **volontà di eliminare i problemi sottostanti**;
- bisogna agire attuando una **attenta e continua prevenzione**, così come facciamo quando sono in gioco i nostri interessi personali;
- bisogna **pensare a tutti i riflessi** che le **nostre azioni** o le nostre decisioni hanno sulla struttura aziendale, preoccupandoci così di attuare una tempestiva e completa **comunicazione a tutti i soggetti interessati** il cui intervento seguirà al nostro nel processo organizzativo e/o produttivo che si sta espletando;
- bisogna **considerare "Clienti" tutti coloro che ricevono i nostri servizi e/o i nostri prodotti**; sono quindi Clienti gli utilizzatori finali, ma anche i nostri colleghi, gli altri reparti dell'organizzazione e i collaboratori esterni, quando l'organizzazione del lavoro preveda che da parte nostra debba essere consegnato a loro un prodotto od erogato un servizio propedeutico al conseguimento del risultato finale, garantendo anche in tal caso conformità alle specifiche pattuite con il "Cliente" stesso; siamo infatti consapevoli che sarà molto **improbabile conseguire la Qualità del Servizio alla fine del processo produttivo se non si sono attuate in Qualità una o più delle fasi intermedie**;
- bisogna avere la consapevolezza che la **scarsa aderenza alle specifiche di Servizio originano un costo elevato** per l'organizzazione, in termini di



necessità di cambiamento dei prodotti o di **ri-erogazione dei servizi** e in termini di **perdita di immagine** verso il mercato.

Riteniamo poi che il **vantaggio competitivo** sia sempre più **generato dal capitale intellettuale** (ricercato attraverso il continuo confronto e il coinvolgimento dei nostri dipendenti in processi interni e nella generazione di soluzioni) **e dall'organizzazione** aziendale. Crediamo che le menti più interessanti siano quelle che sanno liberare la fantasia, porsi domande inedite, affrontare le sfide e tracciare la strada per chi segue

Crediamo che un'organizzazione aziendale di successo debba essere basata sulla **passione** delle proprie persone e imperniata su di un'efficace e continuativa comunicazione interna, sull'**orientamento alla soluzione dei problemi**, sull'obiettivo di originare la **soddisfazione** dei propri stakeholders e **del Cliente** in particolare: a favore di quest'ultimo, insomma, vogliamo essere un partner a tutto campo e non un semplice fornitore.

L'ALTA DIREZIONE di DEDALUS ITALIA SPA