

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

LA **SISTEMA INFORMAZIONI SPA** nella consapevolezza che diversità significa arricchimento e che le aziende che promuovono tale cultura hanno sicuramente una crescita importante sul piano dei fattori sociali, crescita che impatta significativamente sul benessere psicofisico dei collaboratori, determinando un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo, ha adottato alcuni di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

Ha deciso di implementare un Sistema di gestione in accordo con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 per tutelare al suo interno la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile sono parte integrante della strategia aziendale della Società per creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato.

L'Azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Promuove, inoltre, le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Attua la propria Politica coerentemente al raggiungimento dei propri indicatori (KPI), sulla base delle Aree Tematiche stabilite dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, accuratamente dettagliate all'interno del Piano strategico adottato:

Cultura e Strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro, garantendo l'inclusione, la parità di genere e l'attenzione alla gender diversity della Società;

Governance: attuazione di un modello di governance volto a definire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;

Processi HR: attuazione di processi in ambito 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: miglioramento delle capacità di garantire accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;

N° Rev.	Data	Descrizione	Compilato	Controllato	Approvato
00	27/12/2024	1° EMISSIONE	Amministratore Unico	Comitato guida PdR125	Amministratore Unico

Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being;

Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro: attuazione di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e di caregiver.

La presente Politica, definita dalla Direzione della Azienda in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, si integra con le altre politiche aziendali come la Procedura risorse umane, e tutte le altre procedure eventualmente applicabili emanate dalla Società. È applicabile a tutto il personale interno nonché al personale esterno che collabora con l'Azienda

2. PRINCIPI

L'Azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio. Sul piano culturale, la Società si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento di pregiudizi. Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di ogni potenziale ostacolo.

In collaborazione con ogni figura aziendale è impegnata nella creazione di un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, stimolante, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale; a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, molestie e ogni forma di abuso fisico, verbale e/o digitale; a rispettare la legislazione comunitaria e nazionale e a contribuire a diffonderne la conoscenza in campo sociale; ad assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità; ad adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con il personale al fine di sensibilizzarlo e coinvolgerlo nell'impegno al rispetto dei principi della parità di genere; a rispettare i principi di uguaglianza e pari opportunità nel processo di valutazione e a garantire uguali possibilità retributive e di avanzamento nella carriera a tutto il personale indipendentemente dal genere; a promuovere politiche di welfare e condizioni di lavoro adeguate alle diverse fasi di vita, garantendo la conciliazione vita-lavoro; a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile; a promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere e di ogni diversità; a realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei principi di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento ove necessario; a promuovere tali principi nelle proprie attività e nei rapporti con gli stakeholder.

N° Rev.	Data	Descrizione	Compilato	Controllato	Approvato
00	27/12/2024	1° EMISSIONE	Amministratore Unico	Comitato guida PdR125	Amministratore Unico

3. MONITORAGGIO E REPORTING

L'Azienda ha predisposto un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI) per garantire il rispetto dei principi di cui alla presente Politica.

Inoltre, è stato nominato il Comitato Guida della Parità per l'adozione e la continua applicazione della Politica per la parità di genere, con responsabilità ed autorità adeguate al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere di cui alla presente Politica.

Ha istituito, in conformità a quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, dal D.lgs.5 231/2001 e dal D.lgs. 24/2023, un canale interno per le segnalazioni di violazioni della presente Politica, e di qualsiasi ulteriore condotta contraria ai principi e alle procedure aziendali.

4. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Politica è comunicata a tutto il personale dipendente ed è oggetto di sensibilizzazione mediante formazione mirata in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità. Nell'ottica di garantire la diffusione e la conoscenza da parte di tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, la Società provvede alla diffusione della presente Politica.

La presente Politica è oggetto di revisione ed eventuale aggiornamento, almeno una volta l'anno, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche ed è coordinata da una figura responsabile, designata da management e in possesso delle necessarie competenze organizzative e di genere.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di mancato rispetto della presente Politica, verranno adottate le sanzioni necessarie definite caso per caso.

La presente politica è stata realizzata in coordinamento con il Comitato Guida e ne sarà data massima diffusione all'interno della Società, anche con l'affissione in bacheca in tutte le sede per giorni 30, ed inoltre sarà oggetto di una sessione di Formazione.

Roma, li 27 Dicembre 2024

N° Rev.	Data	Descrizione	Compilato	Controllato	Approvato
00	27/12/2024	1° EMISSIONE	Amministratore Unico	Comitato guida PdR125	Amministratore Unico