

	DOC-SGPG-5.2-01 Modello del sistema parità di genere	
	Politica per la Parità di Genere	
	Rev. 01 del 21/09/2026	Pag 1 di 3

1. Principi generali

ITALIANA SISTEMI riconosce la parità di genere, l'inclusione, il rispetto delle diversità e la valorizzazione delle persone quali principi fondamentali della propria cultura organizzativa e del proprio modo di operare.

L'Organizzazione considera le persone una risorsa essenziale per il proprio sviluppo e si impegna a garantire un ambiente di lavoro nel quale ciascuna persona possa esprimere le proprie competenze e il proprio potenziale in condizioni di equità, rispetto e pari opportunità, indipendentemente dal genere, dalla condizione familiare, dalla maternità, dalla paternità o da altre condizioni personali.

La presente Politica costituisce il quadro generale di riferimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato da ITALIANA SISTEMI in coerenza con la UNI/PdR 125:2022.

2. Impegno della Direzione

La Direzione di ITALIANA SISTEMI assume l'impegno di promuovere concretamente i principi della parità di genere e di integrarli nei processi decisionali, organizzativi e di gestione delle risorse umane.

In particolare, l'Organizzazione si impegna a:

- prevenire qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta;
- promuovere una cultura organizzativa rispettosa delle diversità;
- contrastare stereotipi e pregiudizi di genere;
- garantire pari opportunità di accesso, sviluppo e crescita professionale;
- favorire l'equità remunerativa;
- tutelare la maternità, la paternità e la genitorialità;
- favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale;
- prevenire e contrastare molestie, comportamenti offensivi, mobbing e qualsiasi forma di abuso;
- monitorare le proprie prestazioni attraverso specifici obiettivi e indicatori;
- perseguire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

3. Selezione, inserimento e gestione delle risorse umane

ITALIANA SISTEMI garantisce che i processi di ricerca, selezione, inserimento e gestione del personale siano fondati su criteri oggettivi, trasparenti e coerenti con le competenze richieste per il ruolo.

Le decisioni relative all'assunzione non devono essere influenzate dal genere, dalla situazione familiare, dalla maternità o paternità attuale o potenziale.

La comunicazione relativa alle opportunità professionali è impostata, per quanto possibile, con linguaggio inclusivo e neutrale rispetto al genere.

I percorsi di inserimento, valutazione e sviluppo devono garantire condizioni equivalenti di accesso e trattamento.

Le modalità operative sono definite nella specifica **Policy per la gestione delle risorse umane, selezione, sviluppo, carriera ed equità**, cui la presente Politica rinvia.

4. Crescita professionale e pari opportunità

ITALIANA SISTEMI promuove pari opportunità di crescita professionale e di accesso a ruoli di maggiore responsabilità.

Le decisioni relative a progressioni, attribuzione di responsabilità, incarichi e sviluppo professionale devono essere basate su criteri connessi a competenza, esperienza, capacità, prestazioni e potenziale, evitando che stereotipi o bias di genere possano influenzare le valutazioni.

L'Organizzazione favorisce l'accesso equo alla formazione e alle occasioni di sviluppo professionale e monitora, compatibilmente con le proprie dimensioni, la distribuzione delle opportunità tra i generi.

5. Equità remunerativa

ITALIANA SISTEMI persegue il principio della parità retributiva a parità di ruolo, responsabilità, competenze ed esperienza.

I sistemi retributivi, i riconoscimenti economici, gli eventuali sistemi premianti e i benefit sono definiti secondo criteri il più possibile oggettivi e trasparenti.

L'Organizzazione monitora periodicamente eventuali differenze retributive tra generi e analizza gli scostamenti che non risultino giustificati da elementi oggettivi.

La maternità, la paternità, i congedi parentali e l'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro non devono determinare penalizzazioni economiche o professionali.

6. Tutela della maternità, paternità e genitorialità

ITALIANA SISTEMI riconosce la genitorialità come una componente naturale della vita delle persone e si impegna affinché maternità e paternità non costituiscano ostacolo all'ingresso, alla permanenza, alla crescita o allo sviluppo professionale.

	DOC-SGPG-5.2-01 Modello del sistema parità di genere	
	Politica per la Parità di Genere	
	Rev. 01 del 21/09/2026	Pag 2 di 3

L'Organizzazione garantisce che la fruizione dei congedi e degli strumenti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva non produca discriminazioni o penalizzazioni nella valutazione delle prestazioni, nella formazione, nella crescita professionale, nelle opportunità di carriera o nell'accesso ai benefit.

ITALIANA SISTEMI considera inoltre la genitorialità un'esperienza che può contribuire allo sviluppo di competenze trasversali, quali capacità organizzativa, gestione delle priorità, responsabilità, capacità relazionale, adattabilità e gestione della complessità.

Le modalità operative sono definite nella specifica **Policy per la tutela della maternità, paternità e genitorialità**.

7. Misure ulteriori per la conciliazione vita-lavoro

ITALIANA SISTEMI si impegna a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale attraverso misure aziendali che, ove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e con le caratteristiche delle attività svolte, possano integrare quanto già previsto dalla normativa e dal CCNL applicabile.

Tali misure possono comprendere, a titolo esemplificativo:

- flessibilità degli orari di ingresso e uscita;
- lavoro agile o altre forme di lavoro flessibile, ove compatibili con il ruolo;
- rimodulazione temporanea dell'orario di lavoro;
- possibilità di valutare forme di part-time temporaneo e reversibile;
- iniziative di supporto al rientro dopo maternità, paternità o congedo parentale;
- iniziative di aggiornamento professionale al rientro;
- eventuali misure di welfare;
- ulteriori strumenti di conciliazione individuati in relazione alle esigenze delle persone e dell'Organizzazione.

L'accesso a tali misure deve avvenire secondo criteri trasparenti, non discriminatori e indipendenti dal genere.

L'utilizzo degli strumenti di conciliazione non deve costituire elemento penalizzante nella valutazione professionale o nelle possibilità di crescita della persona.

Le modalità di richiesta, valutazione e gestione sono disciplinate nella specifica **Policy per la conciliazione vita-lavoro e il lavoro flessibile**.

8. Tutela della relazione con la persona prima, durante e dopo la genitorialità

ITALIANA SISTEMI tutela la continuità della relazione professionale con la persona prima, durante e dopo i periodi di maternità, paternità o congedo parentale.

L'Organizzazione si impegna affinché tali periodi non determinino svantaggi rispetto a:

- ruolo e responsabilità professionali;
- opportunità formative;
- progressione di carriera;
- accesso a sistemi premianti;
- accesso ai benefit aziendali;
- partecipazione alle opportunità di sviluppo professionale.

Prima dell'inizio di periodi prolungati di assenza, ove possibile, può essere favorito un confronto finalizzato alla gestione del passaggio delle attività e all'individuazione di eventuali esigenze future.

Durante il periodo di assenza, ogni eventuale iniziativa di informazione, aggiornamento o mantenimento del contatto con l'Organizzazione deve avvenire esclusivamente su base volontaria e nel pieno rispetto del diritto della persona al congedo.

Al rientro, ITALIANA SISTEMI favorisce, ove necessario, un percorso di reinserimento volto a:

- aggiornare la persona su eventuali cambiamenti intervenuti;
- recuperare eventuali attività formative rilevanti;
- riallineare le competenze rispetto a nuove procedure, strumenti o tecnologie;
- valutare eventuali esigenze temporanee di conciliazione;
- verificare che non siano intervenute penalizzazioni riconducibili al periodo di assenza.

Le modalità applicative sono definite nella specifica **Policy per la tutela della maternità, paternità e genitorialità**.

9. Prevenzione di molestie, abusi e comportamenti non inclusivi

ITALIANA SISTEMI promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della dignità delle persone e non tollera comportamenti discriminatori, molestie, molestie sessuali, mobbing, intimidazioni, comportamenti offensivi, aggressivi o comunque contrari ai principi di inclusione e rispetto.

	DOC-SGPG-5.2-01 Modello del sistema parità di genere	
	Politica per la Parità di Genere	
	Rev. 01 del 21/09/2026	Pag 3 di 3

L'Organizzazione mette a disposizione modalità attraverso le quali le persone possono segnalare situazioni potenzialmente non conformi, assicurando riservatezza, imparzialità e tutela da eventuali comportamenti ritorsivi.

Le modalità operative sono disciplinate nella specifica **Procedura per la prevenzione e gestione di molestie, abusi e segnalazioni**.

10. Comunicazione, sensibilizzazione e formazione

ITALIANA SISTEMI promuove una comunicazione rispettosa, inclusiva e priva di stereotipi di genere.

L'Organizzazione realizza attività di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della parità di genere, delle differenze di genere, degli stereotipi, degli unconscious bias e dei comportamenti inclusivi.

Le iniziative formative coinvolgono, secondo criteri di proporzionalità, tutti i livelli dell'Organizzazione, compresa la Direzione.

La comunicazione interna ed esterna deve essere coerente con i principi espressi nella presente Politica.

11. Presidio e responsabilità

La Direzione individua un presidio per la gestione e il monitoraggio delle tematiche relative alla parità di genere.

Tale presidio supporta la Direzione:

- nell'attuazione della presente Politica;
- nel monitoraggio degli obiettivi;
- nell'analisi dei KPI;
- nella valutazione delle eventuali criticità;
- nella proposta di azioni di miglioramento;
- nella verifica periodica dell'efficacia del Sistema di Gestione.

Tutte le persone che operano per ITALIANA SISTEMI sono chiamate a contribuire, nell'ambito delle proprie responsabilità, al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

12. Obiettivi, KPI e miglioramento

ITALIANA SISTEMI definisce un Piano Strategico per la Parità di Genere nel quale vengono individuati obiettivi, azioni, responsabilità, risorse, tempi e modalità di monitoraggio.

L'efficacia delle azioni viene valutata attraverso i KPI applicabili previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e attraverso ulteriori indicatori eventualmente definiti dall'Organizzazione.

Gli esiti del monitoraggio, degli audit, delle segnalazioni, delle attività di ascolto e delle verifiche periodiche sono utilizzati per individuare eventuali necessità di correzione o miglioramento.

13. Diffusione e riesame

La presente Politica:

- è approvata dalla Direzione;
- è comunicata a tutte le persone che operano per ITALIANA SISTEMI;
- è resa disponibile alle parti interessate;
- è resa disponibile attraverso i canali di comunicazione dell'Organizzazione;
- è riesaminata periodicamente e aggiornata quando necessario in relazione a modifiche organizzative, normative o agli esiti del Sistema di Gestione.

ITALIANA SISTEMI si impegna a mantenere nel tempo un Sistema di Gestione per la Parità di Genere efficace, proporzionato alle proprie dimensioni e orientato al miglioramento continuo.

La Direzione

ITALIANA SISTEMI

Data Firma