



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ai sensi della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022

ORGANIZZAZIONE	US S.R.L.
DOCUMENTO	All. 1 - Politica per la Parità di Genere
VERSIONE	1.0
DATA	15/01/2026
APPROVATO DA	Direzione
CLASSIFICAZIONE	Documento pubblico

1. PREMESSA E IMPEGNO DELLA DIREZIONE

US SRL, azienda operante nel settore dello sviluppo software, della consulenza IT e della system & business integration, è impegnata nel sostegno dei valori della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto del principio costituzionale di parità e uguaglianza, formale e sostanziale, nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa.

L'Organizzazione si è dotata di un sistema di gestione conforme alla Prassi di Riferimento **UNI/PdR 125:2022**, promuovendo un approccio basato sull'imparzialità di genere e sul ripudio di qualsiasi forma di discriminazione, ostacolo culturale, organizzativo e materiale, con particolare attenzione alle specificità del settore tecnologico in cui opera.

Nel settore IT e dello sviluppo software, la parità di genere rappresenta non solo un imperativo etico, ma un fattore strategico di competitività: la diversità di prospettive migliora la qualità del codice, la creatività progettuale e la capacità di risposta alle esigenze di una clientela eterogenea, che include Enti Pubblici, aziende private e organizzazioni di diversa dimensione.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E STANDARD INTERNAZIONALI

La presente Politica ribadisce l'impegno dell'Organizzazione a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Convenzione ILO del giugno 2019 sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro
- Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'Unione Europea
- Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006 e s.m.i.)
- Legge 162/2021 in materia di pari opportunità nel lavoro
- UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

3. PRINCIPI GUIDA

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere e a supportare l'empowerment femminile nel settore tecnologico, la Direzione, in collaborazione con il Comitato Guida per la Parità di Genere appositamente costituito, garantisce:

3.1 Cultura e Strategia

- L'integrazione della parità di genere nella mission aziendale e nel piano strategico, con obiettivi misurabili e periodicamente rendicontati
- L'organizzazione di corsi di formazione e iniziative di sensibilizzazione sui principi di uguaglianza e parità di genere, anche con riferimento ai bias inconsci nel processo di sviluppo software e nella gestione dei team IT
- La promozione di iniziative STEM rivolte a giovani donne, per favorire l'accesso al settore tecnologico e contrastare il divario di genere nella professione informatica

3.2 Governance

- Il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, nei team di progetto e nei ruoli tecnici apicali (Tech Lead, Architect, Project Manager), in correlazione con il settore specifico
- L'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni, inclusi i percorsi di certificazione professionale e specializzazione tecnologica
- L'individuazione e il monitoraggio periodico di indicatori di processo (KPI) appartenenti alle aree: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita e inclusione, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

3.3 Processi HR

- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi forma di discriminazione nel luogo di lavoro e durante il processo di assunzione del personale
- Procedure di selezione che prevenivano la disparità di genere, idonee a contrastare i bias cognitivi, con neutralità nella descrizione dei profili ricercati e nel linguaggio degli annunci di recruiting
- Il reclutamento attivo rivolto sia a uomini che a donne per tutti i ruoli, con particolare attenzione ai profili tecnici e di sviluppo software, dove il divario di genere è storicamente più marcato
- Processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandosi esclusivamente su capacità, competenze e livelli professionali

3.4 Opportunità di crescita e inclusione

- L'opzione per tutto l'organico aziendale di accedere alle opportunità di carriera e ai programmi di sviluppo professionale, inclusi percorsi di formazione tecnica, certificazioni e partecipazione a conferenze di settore
- Il supporto a programmi di mentoring e coaching per favorire la crescita professionale delle risorse femminili nel settore IT
- La valorizzazione delle competenze trasversali e della diversità di approccio come fattore di arricchimento nella composizione dei team di progetto

3.5 Equità remunerativa

- La tutela dell'equità remunerativa per genere, con analisi periodiche del gender pay gap a parità di ruolo, competenze e anzianità
- L'adozione di criteri trasparenti e oggettivi per la determinazione dei livelli retributivi e per l'assegnazione di premi, bonus e benefit

3.6 Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- Politiche a sostegno della genitorialità, con programmi specifici per i congedi di maternità e paternità e modalità di informazione circa eventuali cambiamenti che avvengono durante il periodo di congedo

- Misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti i dipendenti, con possibilità di lavoro agile (smart working), orario flessibile e modelli organizzativi che valorizzino il risultato rispetto alla presenza
- Supporto al rientro post-congedo parentale, con piani di reinserimento e aggiornamento professionale sulle evoluzioni tecnologiche intervenute

3.7 Prevenzione e contrasto a molestie e mobbing

- Il contrasto attivo al mobbing, alle molestie sessuali e a qualsiasi forma di violenza di genere nell'ambiente di lavoro, sia in presenza che negli ambienti digitali di collaborazione (piattaforme di sviluppo, strumenti di comunicazione interna)
- La previsione di un sistema disciplinare che sanzioni comportamenti discriminatori, vessatori o molesti
- La formazione periodica del personale sulla prevenzione delle molestie e sulla promozione di ambienti di lavoro rispettosi e inclusivi

4. CANALE DI SEGNALAZIONE

L'Organizzazione mette a disposizione di tutte le parti interessate un canale interno di segnalazione, accessibile dal sito aziendale, conforme al **D.Lgs. 24/2023** (Whistleblowing), che consente l'invio di segnalazioni in forma scritta, anche anonima, tramite piattaforma digitale dedicata.

Attraverso tale canale possono essere segnalati comportamenti, situazioni o pratiche non conformi ai principi di parità di genere e alle norme interne dell'Organizzazione, garantendo:

- Riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni trasmesse
- Tutela da qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante
- Gestione tempestiva e adeguata delle segnalazioni da parte del Comitato Guida

5. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, congiuntamente alla Direzione, monitora periodicamente la presente Politica, verificandone l'attualità e l'efficacia e proponendo eventuali azioni di miglioramento continuo. In particolare:

- Verifica semestrale degli indicatori di performance (KPI) relativi alla parità di genere
- Riesame annuale della Politica in sede di Riesame della Direzione
- Gestione delle segnalazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing, con garanzia di riservatezza e supporto adeguato
- Audit interni periodici sul rispetto dei principi della presente Politica
- Comunicazione trasparente dei risultati conseguiti a tutto il personale e alle parti interessate

6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

La presente Politica per la Parità di Genere è comunicata a tutto il personale e resa pubblica a tutti gli stakeholder tramite pubblicazione sul sito web dell'Organizzazione, quale strumento di diffusione verso la generalità dei destinatari (*erga omnes*).

L'Organizzazione si impegna a garantire che la Politica sia facilmente accessibile, comprensibile e disponibile in formati idonei a raggiungere tutte le parti interessate, inclusi clienti, fornitori, partner e candidati.

Data: 15/01/2026	<p style="text-align: center;">La Direzione US SRL US s.r.l. P.IVA: 08743741210 REA: NA - 981494</p> <p style="text-align: center;"><i>A. Sarno Fenero</i> (Timbro e firma)</p>
------------------	--