POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Sistema di Gestione per la Parità di Genere – UNI/PdR 125:2022

Storia delle modifiche

Rev.	Descrizione modifiche	Data
00	Prima emissione	14/10/2026

1. CHI SIAMO

Adesso Italy S.r.l. (di seguito "Adesso Italy") fa parte del Gruppo adesso SE quotato alla borsa di Francoforte ed è specializzata in applicazioni digitali su misura, modernizzazione applicativa e migrazione al cloud. Adesso Italy riconosce che il successo del proprio progetto si fonda sul rispetto e la valorizzazione della persona. Adesso Italy abbraccia la pluralità come condizione di arricchimento, valorizzando le singolari caratteristiche di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della sua attività.
Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Adesso Italy ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

2. IMPEGNO DELL'ALTA DIREZIONE

L'Alta Direzione di Adesso Italy, rappresentata dall'Amministratore Delegato (di seguito "Alta Direzione"), in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, definisce la presente Politica e si impegna a promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e sostenere l'empowerment femminile in tutti i processi organizzativi e gestionali. A tal fine adotta un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, in linea con la Strategia UE per la parità di genere 2026-2030, con l'obiettivo di:

- aumentare la partecipazione e la crescita professionale delle donne;
- ridurre il divario retributivo di genere;
- promuovere la parità di genere nei processi decisionali;

- contrastare stereotipi, discriminazioni e ogni forma di violenza di genere, all'interno dell'organizzazione e nei rapporti con clienti e fornitori.

L'Alta Direzione assegna risorse, responsabilità e autorità adeguate al raggiungimento e al mantenimento di tali obiettivi, che sono tradotti in obiettivi misurabili nel Piano Strategico e monitorati tramite i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

3. PRINCIPI GUIDA PER AREA

- **Selezione e assunzione –** procedure di selezione neutre e orientate a contrastare i bias; annunci con linguaggio neutro rivolti a tutti i generi; nessuna domanda su matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura durante i colloqui; monitoraggio degli esiti per genere.
- **Gestione delle carriere –** sviluppo e promozioni basati esclusivamente su competenze e risultati, con criteri oggettivi e trasparenti; opportunità di crescita accessibili a tutto il personale; tendenza al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership; monitoraggio dei dati per genere e percorsi di sviluppo della leadership per il genere meno rappresentato.
- **Equità salariale –** retribuzioni, bonus, benefit e welfare basati su ruolo e merito e non sul genere; controllo periodico del divario retributivo a parità di inquadramento; informazione periodica al personale sulle politiche retributive; welfare attento alle esigenze di ogni genere ed età.
- **Genitorialità e cura –** supporto prima, durante e dopo i congedi, nel rispetto della riservatezza e secondo modalità concordate con la persona; informazioni durante l'assenza e programmi di reinserimento al rientro; promozione del congedo di paternità e della corresponsabilità nella cura di figli e familiari fragili.
- **Conciliazione vita-lavoro –** possibilità di richiedere flessibilità oraria, smart working e part-time secondo regole semplici e comunicate, nel rispetto della normativa applicabile e previa valutazione delle esigenze organizzative; riunioni in orari compatibili con la vita personale e accessibili anche a chi lavora con contratti flessibili; revisione periodica delle esigenze del personale.
- **Prevenzione di molestie e abusi –** tolleranza zero verso ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale; valutazione del rischio nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro; definizione di un piano di prevenzione e gestione delle molestie nell'ambito del Piano Strategico; canale di segnalazione, anche anonimo, a tutela di chi segnala; indagini periodiche presso il personale; attenzione a un linguaggio rispettoso e neutro.
- **Formazione e sensibilizzazione –** iniziative rivolte a tutto il personale su stereotipi e pregiudizi inconsci; per il management, formazione specifica sui principi e sugli obiettivi di parità che ricadono sotto la propria responsabilità.
- **Comunicazione interna ed esterna –** linguaggio inclusivo e neutro; marketing e pubblicità privi di stereotipi di genere; composizione equilibrata dei generi negli eventi e webinar promossi; coinvolgimento delle parti interessate individuate nell'analisi del contesto del sistema di gestione.

4. GOVERNANCE E RISORSE

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) istituisce e nomina formalmente il Comitato Guida per la Parità di Genere (CGPG). L'Alta Direzione assicura il coordinamento operativo. Il CGPG si dota di un proprio regolamento e si riunisce almeno annualmente.
Il Comitato Guida:

- garantisce l'efficace e continua applicazione della Politica;
- redige e mantiene aggiornato il Piano Strategico, con obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, pianificati nel tempo e con responsabilità assegnate;
- propone annualmente al CdA il budget necessario sulla base del Piano Strategico e delle attività previste; dopo l'approvazione da parte del CdA e l'assegnazione delle risorse da parte dell'Alta Direzione, ne cura l'utilizzo entro i limiti approvati e ne monitora l'impiego. Promuove inoltre formazione e sensibilizzazione, in particolare del management.

L'attuazione della Politica è coordinata dal Responsabile del SGPG (RSGPG), nominato formalmente dal CdA su proposta dell'Alta Direzione e in possesso di competenze organizzative e di genere. Per l'approvazione, l'assegnazione e il monitoraggio del budget si rinvia all'art. 3 del Regolamento del CGPG (PPG 05).

5. DIFFUSIONE E RIESAME

La Politica è comunicata a tutto il personale e alle parti interessate, è pubblicata sul sito istituzionale ed è oggetto di formazione e sensibilizzazione del management. La presente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.
Milano, 14 ottobre 2026

L'Amministratore Delegato

