



SKYNET – POLITICA PARITA' DI GENERE

Aggiornamenti di versione

Versione	Data	Redatto da	Aggiornamento
1.0	21/10/2025	V. P.	Prima emissione
1.1	30/10/2025	V. P.	Aggiunto nuovo canale per le segnalazioni

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	Scopo	3
3.	Ambito di applicazione	3
4.	Riferimento normativi	3
5.	Ruoli e responsabilità	3
6.	Principi e impegni	4
6.1.	Selezione E Assunzione Del Personale (Recruitment)	4
6.2	Gestione Della Carriera	4
6.3	Equità Retributiva.....	5
6.4	Genitorialità E Cura	5
6.5	Work-Life Balance	5
6.6	Prevenzione Abusi E Molestie	5
7.	Diffusione e aggiornamento	5

1. Introduzione

Skynet Technology S.p.A (di seguito "Skynet") crede che una popolazione aziendale eterogenea contribuisca a creare un ambiente lavorativo che genera valore. Pertanto, si impegna nella tutela e nella diffusione di una cultura della diversità e dell'inclusione.

La Società ha formalizzato all'interno del Codice Etico il suo impegno a rendere il luogo di lavoro un ambiente inclusivo ed equo, in cui vengono proattivamente abbattute le distanze e rimossi gli ostacoli di natura culturale.

2. Scopo

La presente Politica, definita dall'Alta Direzione di Skynet in coordinamento con il Comitato Guida, specifica i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione della diversità e all'*empowerment* femminile.

Lo scopo del presente documento è, quindi, definire il quadro generale all'interno del quale individuare le strategie e gli obiettivi necessari allo sviluppo di un modello culturale aziendale che promuova la pluralità in tutte le sue dimensioni e che sia rispettoso della diversità di genere, al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

3. Ambito di applicazione

La presente Politica è rivolta a tutte le persone legate a Skynet da rapporti contrattuali di qualsivoglia natura, ovvero, a titolo di esempio, i componenti degli organi sociali (quali consiglieri di amministrazione, componenti del collegio sindacale, componenti dell'organismo di vigilanza e di altri organi di controllo), i dipendenti ed i collaboratori (anche occasionali e/o temporanei) nonché i clienti, i fornitori e, in generale, chiunque agisca nel contesto societario e/o nei confronti e/o in nome e per conto della Società.

4. Riferimento normativi

La presente Politica opera nel rispetto e nei limiti previsti dai seguenti atti normativi:

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198
- Legge 5 novembre 2021, n. 162
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234
- Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29 aprile 2022

5. Ruoli e responsabilità

Conformemente a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, è stato costituito un Comitato Guida per la Parità di Genere che assicura:

- l'efficace adozione e la costante applicazione della Politica per la parità di genere, attraverso il monitoraggio del Sistema di gestione per la parità di genere;
- la redazione di un Piano strategico che definisce, per ogni tema identificato dalla Politica, obiettivi semplici,

- misurabili, pianificati nel tempo e assegnati come responsabilità di attuazione;
- lo svolgimento di una revisione periodica, almeno annuale, del Sistema di gestione per la parità di genere, al fine di assicurarne la sua continua efficacia e identificare eventuali azioni preventive e/o correttive volte a raggiungere tale finalità.

Tutti i destinatari della presente Politica hanno la responsabilità di assumere comportamenti in linea con quanto previsto dalla stessa, adottando un linguaggio appropriato e modalità di organizzazione del lavoro che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo, rispetto della diversità di genere e che tuteli il benessere psico-fisico dei dipendenti.

6. Principi e impegni

Skynet crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, etnia, religione, idee politiche, identità sessuale, ecc.

A fronte dell'adozione della presente Politica, la Società si impegna a:

- promuovere un luogo di lavoro inclusivo e accogliente, libero da discriminazioni dirette o indirette e da qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica o culturale;
- contrastare ogni condotta che possa essere discriminante relativamente al genere della persona;
- diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità, assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità.

L'implementazione di piani e azioni per lo sviluppo di una cultura della parità di genere avviene attraverso la redazione di un Piano Strategico per la parità di genere.

La Società si impegna ad analizzare e verificare periodicamente le seguenti aree di intervento: selezione e assunzione (*recruitment*); gestione della carriera; equità retributiva; genitorialità e cura; work-life balance; prevenzione di abusi e molestie.

6.1. Selezione E Assunzione Del Personale (Recruitment)

Skynet si impegna a garantire un processo di selezione e reclutamento equo e neutrale, privo di qualsiasi tipo di discriminazione. A tal fine, assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione (quali *recruiter* e *manager*) ricevano un'adeguata formazione orientata anche alla rimozione degli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione. Inoltre, garantisce un lessico *gender-neutral* e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi a offerte di lavoro e non consente che durante i colloqui siano effettuate domande e/o richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

6.2 Gestione Della Carriera

Skynet si impegna ad attuare politiche per lo sviluppo professionale fondate su una valutazione equa, oggettiva e priva di discriminazioni e a garantire pari opportunità di crescita e realizzazione lavorativa senza alcuna disparità di genere. La Società coinvolge in maniera equa, in tutte le iniziative e i percorsi di formazione e valorizzazione, sia uomini che donne, al fine di superare eventuali ostacoli nella crescita professionale.

Ciascun lavoratore è valutato attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi, che tengano conto del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo.

6.3 Equità Retributiva

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, dalle norme e dal Codice Etico adottato, Skynet si impegna a garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito e ad assicurare il riconoscimento di trattamenti retributivi e benefit correlati esclusivamente al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti, senza alcuna discriminazione di genere.

6.4 Genitorialità E Cura

Skynet intende non costituire 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 la vita privata.

A tal fine, si impegna ad adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità indistintamente a tutto il personale e a tutelare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, supporto e re-inserimento.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, la Società garantisce il mantenimento delle condizioni di lavoro pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di rientro con specifiche attività di supporto.

6.5 Work-Life Balance

Skynet si impegna a valutare e sviluppare azioni concrete per promuovere il benessere individuale e migliorare la conciliazione tra il lavoro e la vita privata, attraverso l'adozione di modalità di lavoro flessibili non penalizzanti e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

La Società assicura che le attività lavorative vengano predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti.

6.6 Prevenzione Abusi E Molestie

Skynet ripudia ogni forma di abuso e molestia e adotta un atteggiamento di tolleranza zero nel caso in cui si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza. Al fine di prevenire comportamenti inadeguati, si impegna a prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali sulle tematiche della parità di genere.

La Società rende disponibili adeguati canali per la raccolta e l'analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove accertate, a definire tempestivamente le necessarie azioni correttive. I canali predisposti sono:

- cassetta dei suggerimenti: cassetta fisica attraverso cui inviare, in forma scritta, suggerimenti e segnalazioni. La gestione della cassetta è affidata all'addetto della funzione "Controllo di Gestione, sistema di gestione e internal audit", che periodicamente analizza e traccia le segnalazioni ricevute attraverso la modulistica dedicata. Le segnalazioni afferenti alle tematiche della parità di genere saranno gestite dal Comitato Guida.
- canale di segnalazione conforme alla normativa in materia di whistleblowing di cui al Dlgs. 24/2023 (<https://whistleblowing.xcall.it>) che consente di segnalare eventi discriminatori o lesivi della persona sia psicologicamente sia fisicamente.

7. Diffusione e aggiornamento

L'Alta Direzione, con il supporto del Comitato Guida, si impegna a dare massima diffusione, sia internamente che esternamente, alla presente Politica.

La Politica di parità di genere è revisionata ed eventualmente aggiornata con cadenza almeno annuale, anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere e degli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interni.