



## 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.