

**MANUALE DEL SISTEMA  
DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE**

**Redatto in conformità alla  
PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022**

**di proprietà della  
società**

**TMT International s.r.l.  
via Anacapri 11  
63074 San Benedetto del Tronto (AP) – ITALIA  
P.IVA 02204110445**

**Settembre 2025**

## **INDICE**

### **0. INTRODUZIONE**

- 0.1 Contesto**
- 0.2 Necessità Del Riequilibrio Di Genere**
- 0.3 Obiettivi e strumenti**

### **1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SGI**

### **2. I RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI**

### **3. TERMINI E DEFINIZIONI**

### **4. PRINCIPIO - I VALORI DI PARITÀ DI GENERE DI TMT INTERNATIONAL**

### **5. INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI**

- 5.1 Generalità**
- 5.2 Area Cultura E Strategia**
- 5.3 Area Governance**
- 5.4 Area Processi HR**
- 5.5 Area Opportunità Di Crescita Ed Inclusione Delle Donne In Azienda**
- 5.6 Area Equità Remunerativa Per Genere**
- 5.7 Area Tutela Della Genitorialità E Conciliazione Vita Lavoro**

### **6. POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE**

- 6.1 Politiche Di Parità Di Genere**
- 6.2 Pianificazione**
- 6.3 Attuazione Delle Azioni Del Piano Strategico E Monitoraggio**
  - 6.3.1 Generalità**
  - 6.3.2 Temi Oggetto Del Piano Strategico**
- 6.4 Sistemi Di Gestione**
  - 6.4.1 Generalità**
  - 6.4.2 Documentazione Del Sistema**
  - 6.4.3 Monitoraggio Degli Indicatori**
  - 6.4.4 Comunicazione Interna Ed Esterna**
  - 6.4.5 Audit Interni (Sistema Di Verifica Interno Di Conformità Alla UNI/Pdr)**
  - 6.4.6 Gestione Delle Situazioni Non Conformi**
  - 6.4.7 Revisione Periodica**
  - 6.4.8 Miglioramento**

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------





## **0. INTRODUZIONE**

### **0.1 CONTESTO**

Negli ultimi anni è stata posta sempre più attenzione alle strategie di intervento a sostegno del principio della Parità di genere in tutte le sue tipologie e modalità di attuazione.

La stessa Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la Parità di genere 2020-2021, ha sottolineato come fino a oggi nessuno Stato membro sia riuscito a raggiungere come obiettivo una reale Parità di genere nel proprio contesto sociale ed economico e come, purtroppo i progressi siano lenti e i divari fra uomo e donna persistano nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021-2027), alla fine del mese di febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il Work Programme dell'European Research Council (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti.

Nei nuovi bandi di Horizon Europe vi è la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca, in caso di successo della candidatura, di essere dotato di un Piano per la Parità di Genere, anche noto come Gender Equality Plan (GEP).

Le misure e gli obiettivi concreti devono affrontare alcune aree, che rappresentano le aree incluse tipicamente nei GEP:

- equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa
- equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
- parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici
- misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Va anche rammentato che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la Risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali.

L'Obiettivo punta alla Parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

L'Obiettivo è declinato in 9 target, gli ultimi tre dei quali sono riferiti agli strumenti di attuazione.

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

## 0.2 NECESSITA' DEL RIEQUILIBRIO DI GENERE

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,4 punti.

Le disuguaglianze di genere in Italia risultano più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza.

L'importanza strategica delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene confermata anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia.

Il Piano individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le 6 missioni che lo compongono.

Il COMITATO GUIDA per la Parità di genere, inoltre, si occupa in prima linea di sviluppare e concretizzare i principi della Parità di genere, così come espressi nella Politica per la Parità di genere, interfacciandosi con tutti i soggetti coinvolti e favorendo una diffusione della Politica a tutti i lavoratori aziendali.

## 0.3 OBIETTIVI E STRUMENTI

Le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

- interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

Nel periodo di emergenza pandemica si è registrato un aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile sia in campo lavorativo (dei 444 mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne) che in ambito sociale, con un incremento di violenze in ambito domestico.

Tutto ciò ha portato a una maggiore attenzione verso questi temi e l'avvio di diverse iniziative culturali e sociali quali, ad esempio, la sottoscrizione di un Protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) con il **“numero**

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

**antiviolenza 1522”** (21 maggio 2020 - firmatari: ministra Dadone, ministra Bonetti e Rete Nazionale dei CUG).

### **COMITATO GUIDA (per le pari opportunità)**

TMT INTERNATIONAL SRL ha istituito un COMITATO GUIDA per mantenere alto il controllo sull'applicazione del

Sistema di gestione per la Parità di genere.

Tale Comitato è composto da:

- **DIR:** Amministratore, Alfredo Spinozzi;
- **HR:** Responsabile Ufficio del Personale, Giselda Mancaniello;
- **RSGI:** Responsabile del Sistema di gestione integrato, Sara Ventura;

I compiti principali del COMITATO GUIDA sono:

- lavorare attivamente affinché vengano create e supportate le condizioni necessarie per un ambiente lavorativo il più possibile inclusivo e rappresentato equamente
- favorire la diffusione della Politica per la Parità di genere a tutti i lavoratori aziendali, clienti e stakeholder di TMT INTERNATIONAL SRL
- sviluppare e concretizzare in modo efficace i principi della Parità di Genere, così come espressi nella Politica interfacciandosi con tutti i soggetti coinvolti
- essere il riferimento a cui le persone possano rivolgersi per potersi confrontare in caso di difficoltà legate alla propria unicità

La frequenza di riunione del COMITATO GUIDA è di norma semestrale, fatto salvo convocazioni dettate da motivi di urgenza a causa di segnalazioni o introduzione di modifiche normative e organizzative. Il responsabile di sistema si interfaccia con l'avvocato Anna Maria Morra.

### **1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SGI**

La TMT INTERNATIONAL SRL è una società che si occupa di misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo nell'ambito dei seguenti processi: Progettazione e gestione servizi di data entry tradizionale ed evoluto con la cattura ottica OCR/OMR, elaborazione dati, postalizzazione, archiviazione cartacea, archiviazione ottica tradizionale e sostitutiva a valore legale, fatturazione elettronica, erogati in modalità SaaS (Software as a Service) o on-premises su server farm propria o di terze parti. Erogazione servizio di call center.

Il vertice dell'organizzazione aziendale, cosciente del livello di importanza assunto dal fattore gestione per la Parità di Genere, ha riconosciuto la necessità di istituire al proprio interno un Sistema di Gestione per la Parità di Genere documentato, nel pieno rispetto di quanto richiesto dalla PRASSIDI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022.

Il presente **Manuale di gestione per la Parità di Genere** definisce e documenta gli elementi base e caratteristici del Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato; il vertice di TMT INTERNATIONAL SRL (DIR) incarica e demanda al Responsabile Gestione per la Parità di Genere (HR) con il supporto del Responsabile di gestione del sistema integrato (RSGI) il compito di renderlo organico, rispondente ai requisiti della norma prescelta ed alle proprie necessità e soprattutto applicato.

Il Manuale di gestione per la Parità di Genere rappresenta, sia per il Personale aziendale sia per i Clienti o per altri che ne facessero richiesta, la guida ed il riferimento dell'applicazione sistematica

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

e della verifica dell'adeguatezza del Sistema stesso; inoltre vuole essere una guida di valutazione per ogni organismo di certificazione.

Il SGI adottato dalla TMT INTERNATIONAL SRL stabilisce i requisiti di gestione che consentono di formulare la Politica aziendale, analizzare i rischi e stabilire azioni correttive con relativi obiettivi che permettano di ottenere una gestione per la Parità di Genere.

Il SGI stabilisce, documenta, attua, mantiene e migliora in modo continuo il sistema di gestione aziendale, in accordo con i requisiti della PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022.

L'organizzazione, attraverso l'implementazione del Sistema di gestione per la Parità di Genere:

- a. dimostra di avere i prerequisiti per dimostrare un impegno costante nei confronti della diffusione di una cultura per la Parità di Genere
- b. avere responsabilità per la Parità di Genere
- c. approcci per valorizzare la diversità e promuovere lo sviluppo di un luogo di lavoro inclusivo
- d. identificare obiettivi, opportunità e rischi legati alla Parità di Genere, azioni, misure, risultati e impatti.

Il presente Manuale ed il SGI si applicano alle attività aziendali relative ad ogni ambito nel quale opera TMT INTERNATIONAL SRL ed è stato realizzato nell'ottica di fornire alle parti interessate (interne ed esterne all'Azienda) un'immagine chiara ancorché sintetica dell'approccio di TMT INTERNATIONAL SRL alla gestione per la Parità di genere, illustrandone gli aspetti salienti e gli elementi necessari a consentire al lettore di comprendere le modalità con le quali l'azienda ha recepito e tradotto in termini operativi i requisiti della PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125:2022, mediante la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti la Politica della Parità di genere nelle organizzazioni, misurando, rendicontando e valutando i dati relativi al genere con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché di incorporare il nuovo paradigma relativo alla Parità di genere nelle prassi aziendali e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

## **2. I RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI**

TMT INTERNATIONAL SRL ha sviluppato il proprio sistema di gestione per la Parità di genere in accordo con le seguenti norme:

- Prassi di Riferimento UNI/PDR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- ISO 9001:2015.

Di norma la legislazione pertinente viene reperita dietro consultazione degli organi di stampa, consultazione online dei siti istituzionali, tramite servizi offerti dalle Associazioni di categoria o consulenti esterni.

La procedura di riferimento è **DIR.04.PR Informazione, formazione e addestramento**

### 3. TERMINI E DEFINIZIONI

Nell'**Organigramma aziendale** e nel modulo **DIR.04.MO Mansionario** vengono indicati per ogni funzione aziendale gli acronimi utilizzati.

La Procedura **SGI.01.PR Redazione e gestione dei documenti del Sistema di gestione integrato** specifica le modalità di redazione e gestione dei documenti del SGI di TMT INTERNATIONAL SRL.

Nella redazione di tali documenti si utilizzano termini e definizioni di cui alla **UNI EN ISO 9001:2015** e quelli riportati nel **cap. 3 della PRASSI UNI/PDR 125:2022**.

### 4. PRINCIPI - I VALORI DI PARITÀ DI GENERE DI TMT INTERNATIONAL SRL

La nostra organizzazione ha formalizzato una **Politica per la Parità di genere** che si basa sui seguenti principi:

- **Riconoscere la diversità**: valorizzare tutte le persone intrinsecamente, apprezzare come le diverse dimensioni della diversità si intersecano.
- **Governare in modo efficace**: esemplificare e promuovere l'impegno di leadership in PARITÀ DI GENERE attraverso l'uso di sistemi di gestione, politiche, Processi, pratiche e operazioni di governance organizzativa inclusivi.
- **Agire in modo responsabile**: agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovere l'occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.
- **Lavorare in modo inclusivo**: consentire e sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che promuova l'inclusione e il senso di appartenenza.
- **Comunicare in modo inclusivo**: riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone.
- **Sostenere la Parità di Genere**: agendo sui seguenti capisaldi:

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza tra uomo e donna;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4. promozione di politiche di welfare a sostegno di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

## **5. INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI**

### **5.1 Generalità**

TMT INTERNATIONAL SRL ha determinato le responsabilità e autorità per l'implementazione e la gestione del Sistema di gestione Parità di genere. L'alta direzione - CdA - ha nominato il COMITATO GUIDA che ha il compito di presiedere alle attività inerenti la Parità di genere.

Il RSGI ha adeguate competenze per poter verificare che il Sistema di gestione integrato venga correttamente applicato da tutto il personale.

Al fine di garantire una misurazione del livello di maturità delle singole organizzazioni, la prassi individua 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della Parità di genere quali:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Ogni Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che contribuisce alla misurazione del livello as-is dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo.

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

Per ciascuna Area di valutazione vengono identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità di TMT INTERNATIONAL SRL attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto del remediation plan attivato.

Gli indicatori sono applicati secondo un principio di proporzionalità in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione e sono di natura quantitativa e qualitativa.

Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza).

TMT INTERNATIONAL SRL rientra nella fascia 3 di classificazione delle organizzazioni – media da 50 a 249 addetti. La procedura di riferimento è la **PdR.31.PR CALCOLO KPI PARITÀ DI GENERE**.

Il modulo di riferimento per il calcolo e per impostare le azioni di miglioramento da parte del RSGI con il supporto del Comitato Guida e dei Responsabili di funzione è il modulo **PdR - Piano strategico per la Parità di genere**.

TMT INTERNATIONAL SRL definisce poi ulteriori indicatori che ritiene di monitorare relativamente ai temi della Parità di genere.

I calcoli degli indicatori vengono rivisti ogni anno in sede del **Riesame della direzione**.

## **5.2 Area cultura e strategia**

Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, Parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%.

**Gli indicatori applicati sono: 1, 3, 5**

## **5.3 Area governance**

Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%.

**Gli indicatori applicati sono: 1, 2**

## **5.4 Area Processi HR**

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 10%.

**Gli indicatori applicati sono: 1, 4, 6**

#### **5.5 Area Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

**Gli indicatori applicati sono: 1, 3**

#### **5.6 Area Equità remunerativa per genere**

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

**Gli indicatori applicati sono: 1**

#### **5.7 Area Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro**

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

**Gli indicatori applicati sono: 2, 3**

## **6. POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE**

### **6.1 Politiche di Parità di genere**

L'alta direzione ha stabilito, attuato e mantenuto una Politica per la Parità di genere che:

- è appropriata alle finalità e al contesto dell'organizzazione e supporta gli indirizzi strategici;
- costituisce un quadro di riferimento per fissare gli obiettivi per la gestione per la Parità di genere;
- comprende un impegno a soddisfare i requisiti applicabili;

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

- comprende un impegno per il miglioramento continuo del Sistema di gestione per la Parità di genere.

L'Organizzazione, con la collaborazione delle parti interessate, ha definito la Politica garantendo che:

- sia facilmente comprensibile dalle parti interessate, sia interne che esterne all'Azienda;
- sia stata redatta tenendo conto degli aspetti di gestione per la Parità di Genere;
- sia adottata e periodicamente riesaminata alla luce degli audit interni e ne sia valutata periodicamente la congruenza con la realtà aziendale;
- sia disponibile al pubblico e quindi alle parti interessate;
- sia comunicata a tutte le persone che lavorano per l'Azienda o per conto di essa;
- fornisca il quadro di riferimento per riesaminare gli obiettivi e i traguardi aziendali;
- includa un impegno al rispetto della legislazione applicabile e ad eventuali accordi volontari sottoscritti da TMT INTERNATIONAL SRL;
- includa un impegno continuativo del sistema adottato.

La Politica per la Parità di Genere è resa disponibile sul sito aziendale internet.

## **6.2 Pianificazione**

L'alta direzione assicura che le responsabilità e le autorità per i ruoli pertinenti siano assegnate, comunicate e comprese all'interno dell'organizzazione. L'alta direzione ha assegnato le responsabilità e autorità per:

- a. assicurare che il sistema di gestione per la Parità di genere sia conforme ai requisiti della presente Prassi di riferimento;
- b. assicurare che i Processi stiano producendo gli output attesi;
- c. riferire, in particolare all'alta direzione, sulle prestazioni del sistema di gestione per la Parità di genere e sulle opportunità di miglioramento;
- d. assicurare che l'integrità del sistema di gestione per la Parità di Genere sia mantenuta, quando vengono pianificate e attuate modifiche al sistema stesso.

Al fine di garantire l'efficiente funzionamento del SGI, DIR ha identificato i ruoli, le responsabilità, i compiti e i rapporti reciproci di tutto il personale che dirige, svolge e controlla le attività che hanno un impatto sulla gestione per la Parità di genere, mediante la definizione di un Organigramma comunicato a tutti i dipendenti e la nomina del COMITATO GUIDA.

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

Per garantire che i principi e gli obiettivi della Parità di genere dell'organizzazione siano allineati con la sua visione, missione, valori e strategia, il DIR delegato dal C.d.A. ha la responsabilità per:

- dirigere i dirigenti di alto livello a stabilire i principi e gli obiettivi della Parità di genere e ad assegnare risorse per raggiungerli;
- dimostrare l'impegno nei confronti della Parità di genere e modellizzare i comportamenti coerenti con i principi, i valori e le convinzioni condivisi di Parità di Genere;
- sfidare e affrontare comportamenti che non sono coerenti con i principi della Parità di genere e garantire che le persone che contestano comportamenti inappropriati e coloro che ne sono colpiti siano protetti e supportati;
- ottenere il supporto delle funzioni responsabili quando si valutano le opportunità e i rischi della Parità di genere dell'organizzazione e nel momento di rivedere le prestazioni e i progressi nel raggiungimento degli obiettivi.

Per garantire che i principi e gli obiettivi della Parità di genere dell'organizzazione siano implementati e continuamente perseguiti, il DIR e il COMITATO GUIDA hanno la responsabilità per:

- stabilire i principi e gli obiettivi della Parità di genere e un quadro di supporto per realizzarli;
- facilitare una cultura organizzativa inclusiva stabilendo aspettative e responsabilità di Parità di genere, comunicandole a tutte le parti interessate e promuovendo relazioni inclusive e valori condivisi con loro;
- modellizzare un comportamento inclusivo, definendo le aspettative comportamentali per i dipendenti, sfidando e affrontando i comportamenti inappropriati e riconoscendo e premiando le pratiche inclusive;
- designare la responsabilità di un raggiungimento degli obiettivi della Parità di genere a coloro che guidano le aree funzionali dell'organizzazione;
- garantire che i sistemi, le politiche, i Processi e le pratiche dell'organizzazione in tutte le aree funzionali siano in linea con i suoi principi e obiettivi della Parità di genere;
- assegnare risorse per conseguire gli obiettivi della Parità di genere, ad esempio sponsorizzando iniziative, compresa l'assegnazione di tempo;
- garantire che il Riesame annuale dell'organizzazione includa una chiara descrizione narrativa delle opportunità e dei rischi di Parità di genere per TMT INTERNATIONAL SRL e i progressi nel raggiungimento degli obiettivi supportati da evidenze e dati.

I responsabili delle aree funzionali dell'organizzazione hanno la responsabilità delegata per:

- garantire che i principi di Parità di genere, presenti nella Politica aziendale, siano incorporati in Processi e pratiche funzionali;

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

- condividere le conoscenze, le abilità e le competenze in materia di Parità di Genere e fornire sostegno e orientamento su Politiche, Processi e pratiche che promuovono una cultura organizzativa diversificata e inclusiva;
- dimostrare e modellizzare comportamenti finalizzati alla Parità di genere;
- impiegare risorse per rispondere a opportunità, rischi, vincoli e sfide al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere;
- garantire che le Politiche, i Processi, le pratiche e le decisioni riguardanti le persone, man mano che entrano, escono dall'organizzazione, siano basate su dati concreti e supportate da controlli ed equilibri per attenuare gli effetti dei pregiudizi, comprese quelle in tecnologie esistenti ed emergenti;
- facilitare canali di comunicazione aperti in modo che le diverse prospettive siano accolte con rispetto e senza pregiudizi;
- creare un ambiente sicuro per le questioni, le preoccupazioni e i reclami di Parità di genere e garantire che le Politiche, i Processi e le pratiche siano applicati in modo equo a tutte le parti interessate;
- garantire che il feedback delle parti interessate, con criteri e misure associate, sia preso in considerazione quando si monitora l'attuazione delle Politiche, dei Processi e delle pratiche per identificare gli impatti, i risultati, le sfide, i vincoli e le tendenze della Parità di genere sullo sviluppo di un luogo di lavoro inclusivo;
- promuovere i principi e gli obiettivi di Parità di genere dell'organizzazione verso i clienti e le altre parti interessate esterne;
- rivedere e riferire lo stato e i progressi rispetto agli obiettivi della Parità di genere identificati, compresa la valutazione del rischio e delle opportunità, e qualsiasi raccomandazione per il cambiamento e l'inclusione nel Riesame della direzione annuale dell'organizzazione

Ognuno, all'interno di TMT INTERNATIONAL SRL ha la responsabilità di:

- trattare i colleghi, indifferentemente dal genere, e le altre parti interessate con rispetto ed equità;
- soddisfare le aspettative dei principi e degli obiettivi della Parità di genere dell'organizzazione;
- comportarsi in modo inclusivo, promuovere attivamente l'inclusione, la fiducia e il senso di appartenenza;
- se del caso, esprimere preoccupazioni e contestare comportamenti inappropriati, segnalandoli prontamente al COMITATO GUIDA o tramite apposita piattaforma TIP-OFF.

## 6.3 Attuazione delle azioni del Piano Strategico e Monitoraggio

### 6.3.1 Generalità

TMT INTERNATIONAL SRL attua le azioni ed i monitoraggi definiti nel Piano, in particolare fornendo:

- istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile tramite piattaforma di assegnazione ticket di gestione NC, AC e OM;
- formazione generale e specifica e informazione a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere. Vengono predisposti idonei corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della Politica per la Parità di genere. Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale; in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali sono focalizzati sui principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

### 6.3.1 Temi oggetto del Piano Strategico

Il COMITATO GUIDA redige il Piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla Politica per la Parità di genere obiettivi misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione in accordo alla Procedura **PdR. Gestione pianificazione.**

Il Piano strategico per l'attuazione è composto dalle seguenti fasi, tipiche dei Processi di pianificazione:

- a) identificazione dei Processi aziendali correlati ai temi relativi alla Parità di genere individuati;
- b) identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- c) definizione degli obiettivi;
- d) definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- e) definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti per la Parità di genere e specifici per la Parità di genere (generali e per il Piano strategico) in accordo con la Procedura **PdR.31.PR Calcolo KPI parità di genere.**

Il Piano strategico dispiega le proprie azioni su più periodi di tempo, viene validato da DIR e mantenuto aggiornato. Le frequenze di monitoraggio dei KPI applicabili vengono indicate nel Piano.

Le 6 aree tematiche oggetto del **PdR Piano Strategico per la Parità di genere** sono:

1. AT1-SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)
2. AT2-GESTIONE DELLA CARRIERA
3. AT3-EQUITÀ SALARIALE
4. AT4-GENITORIALITÀ, CURA
5. AT5-CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)
6. AT6-ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

**Il PdR - Piano Strategico per la Parità di genere** viene rivisto almeno 1 volta all'anno o in occasione di reclami significativi che minano la Politica Parità di genere della nostra azienda.

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

Come primo passo è stata avviata una analisi approfondita delle procedure “informali” presenti nell’organizzazione e dei risultati raggiunti, in termini di Parità di genere negli anni.

Da notare che, nel contesto di TMT INTERNATIONAL SRL, la prevalenza è maschile, vista l’attività svolta.

Si considera, come primo periodo di implementazione, un triennio (2024-2025-2026) per poter verificare l’ottenimento di risultati tangibili. Si ritiene che dopo il primo triennio di implementazione del Sistema, possa essere utile procedere a una revisione in relazione ai risultati e riscontri ottenuti.

Il **PdR - Piano Strategico per la Parità di genere** oltre alle azioni specifiche per le aree individuate, prevede corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall’organizzazione, per garantire l’efficacia della Politica per la Parità di genere.

## **6.4 Sistemi di gestione**

### **6.4.1 Generalità**

Il Sistema di gestione per la Parità di genere descritto nel presente Manuale si applica all’attività di TMT INTERNATIONAL SRL. L’organizzazione applica attraverso il suo SGI tutti i requisiti della prassi UNI/PDR 125:2022. TMT INTERNATIONAL SRL ha determinato i Processi attinenti la gestione per la Parità di genere e le modalità di applicazione nell’ambito aziendale.

### **6.4.2 Documentazione del sistema**

La **Procedura SGI.01.PR Redazione e gestione dei documenti del SGI** (Politiche, Manuali, Piani, Procedure, Moduli, Istruzioni operative...) descrive le attività e le responsabilità che assicurano la disponibilità e accessibilità della documentazione del SGI aziendale relativo anche alla gestione della Parità di genere.

Le registrazioni prodotte dalla TMT INTERNATIONAL SRL dimostrano l’evidenza oggettiva di:

- Individuazione e calcolo del KPI;
- attività formative eseguite;
- risultati ottenuti durante la conduzione degli audit (prima, seconda e terza parte);
- riesami aziendali che garantiscano l’adeguatezza e efficacia del SGI;
- registrazione delle NC, AC e OM;
- informazioni sugli aspetti di gestione per la Parità di Genere legati ai Processi e ai rischi aziendali individuati;
- leggi, norme applicabili e autorizzazioni.

Il Modulo **SGS.01.MO Elenco dei documenti del SGI** riporta tutte le Procedure, Istruzioni operative e Moduli di raccolta evidenze a supporto dei Processi aziendali, compresi quelli per la Parità di genere.

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

### 6.4.3 Monitoraggio degli indicatori

TMT INTERNATIONAL SRL in relazione alle proprie Politiche e risorse, ha:

- raccolto ed analizzare i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del Piano strategico;
- valutato l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal Piano strategico, e attuato azioni di correzione a fronte di deviazioni.

La Procedura **PdR.31.PR Calcolo KPI parità di genere** fornisce indicazioni circa il calcolo dei KPI sia quelli generali che quelli riferiti al Piano strategico per la Parità di Genere.

### 6.4.4 Comunicazione interna ed esterna

TMT INTERNATIONAL SRL traduce il proprio impegno per la parità di genere in un programma di comunicazione strutturato e continuativo, rivolto sia al proprio interno che all'esterno, per promuovere una cultura inclusiva e garantire massima trasparenza.

La comunicazione interna si articola attraverso diversi canali dedicati. Viene diffusa ogni sei mesi una newsletter digitale, "Parità in Azione", che aggiorna tutto il personale sui progressi del Piano Strategico, racconta le esperienze delle donne in azienda e approfondisce tematiche di inclusione. Allo stesso tempo, uno spazio informativo fisico e digitale in azienda mantiene alta l'attenzione condividendo policy, eventi formativi e comunicazioni della direzione sul tema. Questo sforzo è rafforzato da campagne di sensibilizzazione ricorrenti, come la Settimana dell'Inclusione e iniziative legate alla Giornata internazionale della donna, sempre accompagnate da momenti formativi su linguaggio inclusivo e contrasto ai pregiudizi.

Verso l'esterno, l'azienda si impegna a comunicare il proprio percorso di parità di genere attraverso il sito web aziendale, che ospita una sezione pubblica dedicata contenente la Politica, il Piano Strategico e i report annuali di avanzamento. I canali social corporate, come LinkedIn, vengono utilizzati per condividere mensilmente best practice, testimonianze e partecipazioni a eventi sul tema, costruendo un'immagine aziendale consapevole e moderna. La comunicazione si estende anche alla catena di fornitura, con l'invio di newsletter di aggiornamento semestrale ai partner e l'introduzione di clausole che richiamano ai principi di parità nei nuovi accordi.

Per garantire coerenza e qualità in ogni messaggio, è stato istituito un comitato di revisione che, con cadenza semestrale, verifica l'assenza di stereotipi e l'utilizzo di un linguaggio rispettoso in tutto il materiale pubblicitario, nei comunicati stampa e nei contenuti digitali. Tutte le attività di comunicazione sono tracciate in un apposito registro, e il personale coinvolto riceve una formazione specifica sulla comunicazione non discriminatoria.

L'efficacia di queste azioni è misurata attraverso sondaggi interni sulla percezione della comunicazione e il monitoraggio di indicatori chiave come il tasso di apertura delle newsletter e il livello di engagement sui social media. Un audit annuale completo di tutti i canali e i contenuti assicura che la strategia comunicativa rimanga sempre allineata ai valori aziendali e agli obiettivi del Piano Strategico, supportando la diffusione di un'immagine positiva e concretamente inclusiva dell'organizzazione.

#### 6.4.5 Audit interni (sistema di verifica interno di conformità alla UNI/PdR)

In relazione alle proprie Politiche e risorse, TMT INTERNATIONAL SRL pianifica, attua e documenta gli audit interni indirizzati alla verifica della reale ed efficace applicazione della Politica e delle direttive aziendali per la Parità di genere, nonché del rispetto delle Procedure operative definite a tal fine.

Gli audit interni sono attuati secondo le modalità definite dalle norme, con team indipendenti rispetto alle attività verificate, competenti sulla base di requisiti definiti dal sistema e bilanciati in termini di genere.

Gli audit interni vengono pianificati, comunicati e finalizzati a raccogliere le evidenze oggettive della conformità, segnalando le deviazioni, che devono essere gestite.

L'audit interno viene condotto secondo quanto previsto dalla normativa che ha l'obiettivo di raccogliere evidenze oggettive che dimostrino lo stato di conformità di quanto attuato.

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

Le evidenze oggettive possono essere di tipo quantitativo (misurabili oggettivamente: es. KPI, attività svolte o non svolte, trend e misurazioni varie) o qualitativo (ossia valutabili, preferibilmente sulla base di criteri condivisi: documenti dichiarativi di politiche, obiettivi, comunicazione interna ed esterna, coinvolgimento stakeholder, ecc.).

Di seguito le principali evidenze valutate:

#### **Evidenze Quantitative**

- Report monitoraggio KPI
- Budget dedicato alle iniziative sulla Parità di genere
- Report monitoraggio situazioni NC
- Piani formativi per la Parità di Genere e Sistema di gestione relativo
- Check list di riscontro UNI/PdR 125
- Eventuale contenzioso in essere sulla tematica

#### **Evidenze Qualitative**

- Politiche Parità di genere aggiornate
- Piano strategico aggiornato
- Comunicazione interna ed esterna attuata
- Coinvolgimento stakeholder (associazioni, enti pubblici, università, rappresentanze, ecc.)
- Attività di diffusione interne della cultura per la Parità di genere
- Eventuale partecipazione ad iniziative esterne per la diffusione della cultura per la Parità di genere

#### **6.4.6 Gestione delle situazioni non conformi**

In caso di segnalazioni / reclami in ordine al mancato rispetto della Politica Parità di genere provenienti da dipendenti di TMT INTERNATIONAL SRL o da stakeholder esterni attraverso segnalazioni anonime o nominative, RSGI si occupa di prendere in carico il reclamo che verrà gestito secondo la Procedura **SGI.02.PR Rilevazione e risoluzione NC, AC e OM.**

In caso di NC in ordine al mancato rispetto della Politica per la Parità di genere rilevate da Audit interni e/o Audit di terza parte e/o Reclami e/o KPI non in linea RSGI si occupa di prendere in carico la NC che verrà gestita secondo la **SGI.02.PR Rilevazione e risoluzione NC, AC e OM.**

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------

#### **6.4.7 Revisione periodica**

TMT INTERNATIONAL SRL pianifica, attua e mantiene registrazione, con frequenza almeno annuale, di una revisione periodica del SGI sui temi individuati nel Piano strategico da parte dell'Alta Direzione – DIR con il coinvolgimento del Comitato GUIDA e delle Funzioni responsabili. Il Riesame della direzione valuta come elementi in ingresso:

- Stato delle azioni derivanti dal Riesame della direzione precedente
- Leggi e Norme applicabili
- Politica per la Parità di Genere
- Piano Strategico
- Piano di formazione per la Parità di Genere
- Documentazione del Sistema di gestione
- Monitoraggio dei KPI (Generici e del Piano Strategico)
- Attività di Comunicazione Interna ed esterna
- Audit (interni, di seconda parte e di terza parte)
- Gestione delle segnalazioni, reclami e NC

Come elementi di output:

- la continua congruità del Piano strategico
- la necessità di aggiornamenti e modifiche del SGI, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi
- le ulteriori esigenze formative

Il Riesame viene formalizzato e archiviato da RSGLI come da Procedura **DIR.01.PR Riesame della Direzione e indicatori**.

#### **6.4.8 Miglioramento**

TMT INTERNATIONAL SRL a seguito del Riesame della direzione o a seguito delle risultanze di audit (interni o di terza parte) può identificare obiettivi per la Parità di genere ulteriori, specifici, misurabili,raggiungibili, realistici e definiti secondo una scadenza temporale.

Gli obiettivi individuati vengono integrati nel Piano strategico.

Le azioni di miglioramento vengono gestite come da Procedura **SGI.02.PR Rilevazione e risoluzione NC, AC e OM**.

Manuale UNI PdR 125:2022 - Data Emissione: 09/2025 - Rev. 02

Redazione – Resp. SGI	Verifica – Comitato Guida	Approvazione - DIR
-----------------------	---------------------------	--------------------