

1 SCOPO

Scopo del presente documento è la definizione di un piano strategico che la direzione di Integrated Solutions intende perseguire nella propria organizzazione, per ottenere gli obiettivi di Parità di Genere che si è posta attraverso l'emissione della politica per la parità di genere e i periodici Riesami di Direzione.

2 ANALISI DEL CONTESTO

La parità di genere è uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile, nonché un valore fondamentale dell'Unione europea, da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti alla rimozione e riduzione delle cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

A livello internazionale e sovranazionale, l'obiettivo consiste nel **promuovere lo sviluppo di politiche che considerino le differenze di genere, al fine di favorire l'inclusività e di guidare le strutture e le organizzazioni verso una maggiore equità.**

La realizzazione di tale disegno richiede di individuare *target* chiari e concreti, che permettano a loro volta di fissare indicatori misurabili, così da agevolare il passaggio dalla dimensione teorica a quella pratica.

I Gender Equality Plans (GEP) (Piani Strategici per la parità di genere) sono, in questo contesto, i documenti che permettono di individuare le azioni e le misure in grado di concretizzare gli obiettivi sopra richiamati, poiché consentono di definire non solo il quadro legale, organizzativo, economico e sociale, ma anche le condizioni operative per implementare la parità di genere.

Negli ultimi anni, la parità di genere ha acquisito un ruolo sempre più centrale nelle politiche e strategie europee, evidenziando come nessun paese membro dell'UE abbia ancora raggiunto una reale uguaglianza in ambito sociale ed economico. La Commissione Europea ha ribadito nella **Strategia per la Parità di Genere 2020-2025** che persistono **significativi divari tra uomini e donne nel mondo del lavoro, soprattutto riguardo a retribuzioni, pensioni, presenza in ruoli dirigenziali e partecipazione politica.**

Con il nuovo programma Horizon Europe (2021-2027), l'Unione Europea ha introdotto requisiti specifici per le istituzioni che intendono ottenere finanziamenti, come l'obbligo di dotarsi di un **Gender Equality Plan (GEP)**, che impone misure concrete su aspetti come l'equilibrio tra vita e lavoro, la parità nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera, e la lotta contro la violenza di genere. Inoltre, l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite ha stabilito la parità di genere come Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG) n. 5, impegnando i paesi a eliminare ogni forma di discriminazione e violenza contro le donne entro il 2030, nonché a garantire uguale accesso a risorse economiche e pari opportunità nei processi decisionali.

In Italia, l'Indice sull'Uguaglianza di Genere 2020, elaborato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), ha rivelato un punteggio inferiore alla media UE, con disuguaglianze particolarmente accentuate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha identificato la parità di genere come una delle sue priorità trasversali, sostenendo iniziative per incentivare l'occupazione e l'imprenditorialità femminile, migliorando al contempo servizi educativi e sociali per favorire la partecipazione femminile nel mercato del lavoro.

Durante la pandemia, le disparità di genere si sono aggravate, con un maggiore impatto negativo sull'occupazione femminile e un aumento della violenza domestica. Ciò ha contribuito a sensibilizzare ulteriormente l'opinione pubblica, portando alla creazione di iniziative come il protocollo di collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia e il numero antiviolenza 1522. Questi interventi sottolineano la necessità di politiche di sostegno e cambiamenti culturali per superare le barriere di genere ancora esistenti e promuovere una società più equa ed inclusiva.

2.1 Comitato guida per le Pari Opportunità

Integrated Solutions ha istituito nel 2024 un "comitato guida" per mantenere alto il controllo sull'applicazione del sistema di gestione per la parità di genere.

Tale comitato è, alla data odierna, è così composto:

- Direttore generale, Jacopo Barbagallo;
- Responsabile HR, Marika Bondi;
- Responsabile del Sistema di gestione UNI/PDR 125:2022, Alessandra Brosio

I compiti principali di questo comitato sono quelli di lavorare attivamente affinché vengano create e supportate le condizioni necessarie per un ambiente lavorativo il più possibile inclusivo e rappresentato equamente e fornire i riferimenti a cui le persone possano rivolgersi per potersi confrontare in caso di difficoltà legate alle tematiche inerenti la Parità di genere.

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 del sistema della parità di genere, interfacciandosi con tutti i soggetti coinvolti e favorendo una diffusione della politica a tutti i lavoratori aziendali.

3 PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

3.1 Premessa

Il presente documento, individuando azioni progettuali e programmatiche, intende fissare gli obiettivi e le relative azioni per migliorare/rafforzare le opportunità e la valorizzazione di un cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione di Integrated Solutions.

Da notare che, nel contesto di Integrated Solutions, la prevalenza maschile è dovuta soprattutto ai temi trattati, legati al mondo dello sviluppo e della progettazione software e al contesto industriale. Le principali aree di applicazione /intervento di Integrated Solutions sono infatti:

- IT Project Management: gestione di progetti in ambito digital innovation e ICT Manufacturing
- SW Development: sviluppo applicativi e soluzioni "chiavi in mano"

Di norma l'organizzazione di Integrated Solutions è alla ricerca di personale femminile, ma spesso non vi è offerta sufficiente.

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.

	PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	MD-PdR125-07
	COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	

4 Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere

4.1 Area Tematica 1: Equilibrio vita / lavoro e nella cultura organizzativa

Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Strumenti	Gantt		
					2024	2025	2026
1.Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa	Continuare a rendere disponibili le misure di conciliazione vita-lavoro già introdotte, tra cui: telelavoro, lavoro agile, part time, congedi dei genitori, permessi L. 104/1992	Numero di fruitori per genere ed età	Tutti i dipendenti	Percorsi formativi mirati, disposizioni a HR e AMM, comunicazione	X	X	X
	Introdurre dei protocolli organizzativi formali che consentano di usufruire di strumenti in grado di favorire la conciliazione famiglia/lavoro	n. protocolli introdotti	Tutti i dipendenti	protocolli	X	X	X
2. Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	Promuovere una politica di "comunicazione non ostile e inclusiva"	n. ore di formazione n. di comunicati emessi n. documenti emessi con una comunicazione "non ostile e inclusiva"	Tutti i dipendenti e collaboratori esterni	Formazione Riunioni Comunicati (newsletter, post) nuovo "linguaggio di genere"	X	X	X
	Rivalutare il bilancio in ottica di genere (es. segmentazione del fatturato generato da uomini/donne – fatturato generato da smart working - ...)	n. indicatori individuati	Direzione – comitati guida	Bilancio e altri indicatori introdotti nel sistema della parità di genere		X	X

	PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	MD-PdR125-07
	COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	

4.2 Area Tematica 2: Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Strumenti	Gantt		
					2024	2025	2026
Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività di Integrated Solutions	% per genere del personale nelle figure apicali	Tutti i dipendenti	KPI	X	X	X
	Corsi di Formazione sul miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato	% per genere del personale nelle figure apicali	Tutte le dipendenti di genere femminile	KPI		X	X

	PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	MD-PdR125-07
	COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	

4.3 Area Tematica 3: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione

Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Strumenti	Gantt		
					2024	2025	2026
Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca soluzioni tecniche /informatiche / sistemistiche innovative.	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca di innovazione nel settore in cui opera Integrated Solutions	% per genere del personale assegnato ad attività innovative	Tutti i dipendenti	KPI	X	X	X
Promozione delle tematiche legate alla parità di genere con apposita pianificazione di formazione	Partecipazione al progetto DEA per la promozione della parità di genere nelle professioni STEM	% per genere del personale inserito in discipline tecniche	Tutti i dipendenti e potenziali candidati	KPI	X	X	X
	Promozione delle tematiche legate alla parità di genere con apposita pianificazione di formazione	n. ore erogate / anno n. ore erogate per lavoratore	Tutti i dipendenti	Formazione interna / formazione esterna	X	X	X
	Predisposizione di un modulo formativo on line aperto per gli stakeholders di Integrated Solutions	n. di visualizzazioni	Stakeholders di Integrated Solutions	Informatici			X
	Realizzazione di una giornata / evento dedicata alle tematiche della parità di genere. Apertura, nella giornata, di uno speaker corner	Ore dedicate alla organizzazione dell'evento Costo evento	Dipendenti e Stakeholders di Integrated Solutions	Personale HR e Referente PO			X

4.4 Area Tematica 4 - misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Strumenti	Gantt		
					2024	2025	2026
introduzione di un “punto d'ascolto psicologico”	individuazione di una persona (esterna) e uno spazio per creare un “punto d'ascolto” aperto alle tematiche della parità di genere e supporto psicologico per un benessere del personale dipendente.	Budget dedicato n. ore dedicate ai colloqui	Tutti i dipendenti	Organizzazione e tempistiche degli spazi dedicati			X

4.5 Traguardi per la Parità di Genere

Essendo il primo anno di vita del Sistema non vi sono traguardi raggiunti.

4.6 Budget generale per l'attuazione di obiettivi e traguardi per la parità di genere

Tabella con entrate e uscite: spese per certificazione, spese per consulenza (pareggio perché finanziato), spesa per la formazione.

TIPOLOGIA DI SPESA	2025	
	ENTRATE	USCITE
Spese per Certificazione		1.200,00
Spese per Consulenza		600,00
Spese per Formazione		2.000,00

4.7 Azioni specifiche per colmare i gap emersi nella precedente programmazione

Nel precedente audit di terze parti (novembre 2024) sono emersi i seguenti gap (non conformità) con i seguenti suggerimenti di azioni correttive per colmarli:

item	DESCRIZIONE RILIEVO (compilazione a cura del Lead Auditor)	ANALISI DELLE CAUSE (root cause analysis) (*) (compilazione a cura dell'Organizzazione)	TRATTAMENTO E AZIONE CORRETTIVA (*) (compilazione a cura dell'Organizzazione indicando date di scadenza e responsabilità)
1	Il KPI quantitativo relativo alla % di donne sul totale dell'organico non è raggiunto. Le donne sono 10 su un totale di 38	Il contesto in cui si colloca l'azienda è quello delle discipline STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) dove raggiungere una parità di genere è un tema complesso, influenzato da fattori storici, culturali, educativi e strutturali. Si sottolinea quindi la difficoltà di introdurre risorse di genere femminile nonostante la società si adoperi ad attuare politiche per un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente, per abbattere il gender gap ed evitare bias inconsci nei processi di selezione	Rafforzare ulteriormente la politica delle Pari opportunità e una comunicazione verso l'esterno che evidenzia l'ambiente inclusivo e privo di gender gap, in modo da attrarre un numero di talenti di genere femminile maggiore. Responsabilità HR, Responsabile Comunicazione e Marketing, Referente PO. Entro fine settembre 2025
2	Il Kpi quantitativo relativo alla % di donne con qualifica di dirigente non è raggiunto in quanto nell'Organizzazione NON ci sono dirigenti	Sin dalla nascita dell'azienda è stata impostata una politica societaria che non prevede il livello della dirigenza	Attualmente non è possibile effettuare azioni correttive perché non previsto dalle politiche societarie.
3	Il dato campionato sulla qualifica Q rispetta il requisito ma non è al momento disponibile la valutazione per i rimanenti 6 livelli di inquadramento	Non comprensione delle modalità di dimostrazione del requisito	Coinvolgimento del consulente del lavoro aziendale per effettuare un confronto sugli elementi retributivi corretti su tutti i livelli presenti in azienda per dimostrare il rispetto del processo di equità remunerativa. Responsabile HR e Referente PO. Entro fine settembre 2025.

1. A seguito dell'audit, l'azienda ha rafforzato le iniziative di comunicazione interna ed esterna, con particolare attenzione ai temi di inclusività e pari opportunità. In tale ottica è stata inserita una nuova Responsabile Marketing e Comunicazione, che sta

strutturando una politica di comunicazione mirata a valorizzare l'ambiente inclusivo e ad attrarre un maggior numero di candidature femminili.

Nonostante tali azioni, la percentuale di donne rimane attualmente bassa, dato il contesto settoriale STEM in cui l'azienda opera. Ciò rappresenta un elemento strutturale e di medio-lungo periodo, sul quale si continuerà a lavorare attraverso iniziative di employer branding, partnership con enti formativi e monitoraggio costante dei processi di selezione per prevenire bias di genere.

2. Come è stato rilevato in sede in audit attualmente non è possibile effettuare azioni correttive perché non previsto dalle politiche societarie.
3. È stato coinvolto il Consulente del lavoro (Dott. Pierpaolo Dell'Atti) per effettuare un sugli elementi retributivi corretti su tutti i livelli presenti in azienda per dimostrare il rispetto del processo di equità remunerativa.

Dall'analisi delle retribuzioni lorde attribuite e riconosciute al personale dipendete di Integrate Solutions non si rilevano differenze di genere o discriminatori.

In particolare:

- sono rispettati per livello i minimi tabellari previsti dal contratto collettivo applicata in azienda, ovvero Commercio Confcommercio. Anche con riguardo alla maturazione degli scatti di anzianità e progressione economica;
- poche unità hanno un trattamento economico oltre il minimo retributivo, attraverso l'attribuzione di un superminimo. Si tratta di risorse con particolari competenze e capacità, nonché compiti che sono stati loro assegnati nel tempo e che sono connotati da responsabilità specifiche.
- i premi di risultato, ove attribuiti, sono il risultato di criteri oggettivi sulla base di obiettivi preventivamente concordati con la risorsa. È prevista una gradualità del premio per risultati intermedi;
- a tutto il personale è assicurata la copertura sanitaria integrativa, prevista da contratto;
- il personale beneficia di buoni pasto senza distinzione di tariffa giornaliera;
- periodicamente viene effettuata un'analisi interna che si propone di valutare eventuali progressioni di livello per meriti conseguiti, o a seguito di richieste da parte del personale. La valutazione viene effettuato in modo omogeneo rispetto ai criteri di anzianità, competenze, responsabilità.

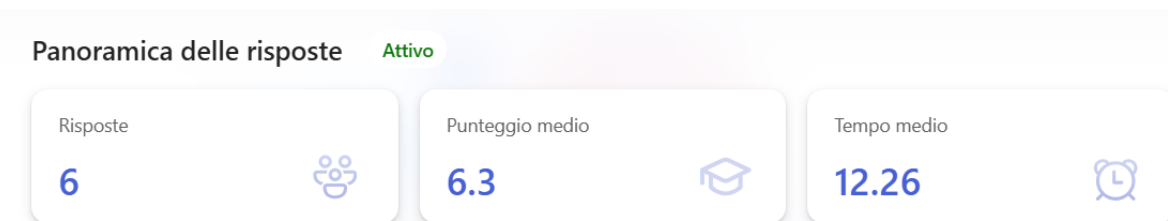
4.8 MISURE MIGLIORATIVE IN MATERIA DI S.S.L. D.LGS. 81/08 (gestanti, puerpere, ecc. e misure per la prevenzione di discriminazioni, *mobbing*, maltrattamenti, ecc.).

Nel 2024 in occasione della certificazione è stato aggiornato documentazione in materia di S.S.L. D.LGS. 81/08.

4.9 Approvazione programma generale di formazione interna sui temi legati alle pari opportunità

File Excel di registrazione sulla formazione. La formazione è stata erogata ai nuovi dipendenti assunti tra novembre 2024 e ottobre 2025 ed è stata effettuata la valutazione dell'efficacia tramite la somministrazione di un questionario sui contenuti della formazione.

Si riportano alcuni indicatori: numero di persone a cui è stato erogata la formazione e il punteggio medio



4.10 Piano di comunicazione e *marketing* in riferimento ai temi legati alle pari opportunità

Si allega il Piano di Comunicazione 2025 redatto dalla nuova Responsabile Marketing e Comunicazione.

4.11 APPROVAZIONE/CONFERMA DEL DOCUMENTO Doc-PdR125-06 - Politica per le Pari Opportunità

La Direzione di Integrated Solutions nella persona del rappresentante Legale Luigi Coppola per l'anno 2025-2026 riconferma il Documento Doc-PdR125-06 Rev. 00 - Politica per le Pari Opportunità. Si chiede alla Referente per le PO di procedere alla diffusione del Documento agli *stakeholder* interni ed esterni.

4.12 DATI PER L'ATTUABILITÀ E LA SOSTENIBILITÀ DEL Doc-Pdr125-07 - Piano di *Welfare* della Società

La Direzione approva per l'anno 2025-2026 il Documento Doc-PdR125-007 – Piano di Welfare. Nella revisione 01 in funzione delle nuove iniziative introdotte. Si chiede alla Referente per le PO di procedere alla diffusione interna del Documento.

 Integrated Solutions RUN DIGITAL	PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	MD-PdR125-07
	COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ	

Redatto e approvato dal Comitato per le Pari Opportunità il 31/10/2025

Firma Presidente del Comitato 

Visto dal Legale Rappresentante il 31/10/2025


Integrated Solutions srl
 C.so Unione Sovietica 612/21
 10125 - Torino
 P.IVA 10634290015
 Tel. 0113470850
www.integratedsolutions.it