

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

In **Intecs S.p.A.** crediamo che il rispetto, la diversità e l'inclusione siano valori fondamentali per la crescita sostenibile dell'azienda e delle persone che ne fanno parte. Per questo abbiamo adottato un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** in conformità alla **UNI/PdR 125:2022**, impegnandoci a garantire pari opportunità, equità e trasparenza in tutte le nostre attività.

Gli obiettivi che seguono rappresentano le **priorità strategiche** individuate da Intecs S.p.A. per dare piena attuazione al nostro impegno verso la parità di genere.

Cultura e Strategia	Promuovere una cultura del rispetto, inclusione e valorizzazione delle differenze; rispettare i principi costituzionali di uguaglianza formale e sostanziale (art. 3 Cost.); aggiornare e comunicare periodicamente la Politica Parità di Genere; garantire trasparenza e correttezza verso tutti gli stakeholder.
Governance	Integrare la Parità di Genere nella strategia aziendale e nei processi decisionali; garantire riesami periodici, audit e monitoraggio KPI; accogliere e valorizzare la Commissione Pari Opportunità proposta dai sindacati; favorire dialogo con stakeholder e rappresentanze.
Processi HR	Favorire l'occupazione femminile; garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla carriera; integrare criteri di uguaglianza e pari opportunità nei processi di selezione e valutazione; assicurare formazione continua su etica e inclusione.
Equità remunerativa	Garantire parità retributiva eque condizioni di lavoro; rispettare normative e contratti nazionali e internazionali; mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti sulla Parità di Genere; adottare misure per l'adeguamento a nuovi requisiti.
Genitorialità e conciliazione vita-lavoro	Sostenere politiche di welfare a favore della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, valorizzando anche il "lavoro silenzioso" di cura familiare; garantire la piena attuazione del congedo di paternità secondo le migliori pratiche europee.
Prevenzione molestie e discriminazioni	Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o violenza fisica, verbale e digitale; assicurare canali di segnalazione sicuri e tutela delle persone; rafforzare il ruolo del Codice Etico.
Sostenibilità e filiera	Estendere l'impegno oltre il perimetro aziendale: coinvolgere attivamente gli stakeholder, richiedere impegni di responsabilità sociale ai fornitori, valutare impatti di salute, sicurezza e rispetto diritti umani.

Roma, 04/06/2025

CEO

Firmato digitalmente da: GIUSEPPE
CIONGOLI
Data: 04/07/2025 16:38:03

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

APPENDICE DI DETTAGLIO

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da Intecs S.p.A.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Intecs S.p.A. si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati. Intecs S.p.A. prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. Intecs S.p.A. predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Intecs S.p.A. pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. Intecs S.p.A., tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, Intecs S.p.A. rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

EQUITÀ SALARIALE

Intecs S.p.A., nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.

GENITORIALITÀ, CURA

Intecs S.p.A. si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con Intecs S.p.A. durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. Intecs S.p.A. tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Intecs S.p.A. sviluppa azioni concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati e con contributi economici alle famiglie dei propri dipendenti. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Intecs S.p.A. si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione; Si impegna altresì a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito Intecs S.p.A. dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. Intecs S.p.A. pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti,

sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. Intecs S.p.A. condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali. Intecs S.p.A. si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale). In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori. L'obiettivo di Intecs S.p.A. è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.

Adottiamo un sistema di monitoraggio per verificare che i diversi processi aziendali siano progettati ed applicati in rispetto delle migliori prassi internazionali per la parità di genere con indicatori chiave di performance sviluppati sulla base della UNI/PdR 125:2022.

Roma, 04 06 2025

CEO

Firmato digitalmente da:
GIUSEPPE CIONGOLI
Data: 04/07/2025 10:57:55