

Politica per la Parità di Genere

Impegni e indirizzi del sistema di gestione in coerenza con UNI/PdR 125:2022

Documento	Codice	Revisione	Stato
Politica per la Parità di Genere	POL-PG-01	00	Approvata
Sede: Via Stampatori 18, 10122 Torino (TO)		Data di approvazione: 14/09/2026	

1. Introduzione

Sicuranext S.r.l., società costituita nel 2019 e con sede a Torino, fa parte del gruppo che fa capo a The Humble Company S.r.l., che ne esercita la direzione e il coordinamento. Opera nella cybersicurezza (SOC/MDR, WAAP, EASM, Cyber Threat Intelligence, Penetration Testing e Red Teaming, supporto alla conformità NIS2) e nello sviluppo di soluzioni software, piattaforme e servizi ICT, inclusi consulenza e formazione. L'azienda considera la parità di genere una condizione per attrarre competenze, valorizzare il merito e competere in modo responsabile, in un settore in cui la presenza femminile è ancora limitata, soprattutto nei ruoli tecnici e decisionali.

La presente Politica si ispira ai principi della Costituzione Italiana e alla normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità, in particolare al D.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e alla Legge 162/2021, e costituisce il riferimento del sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, di cui la Direzione assume la responsabilità ultima.

2. Visione e valori

Ci impegniamo a costruire una cultura aziendale fondata su:

- **Pari opportunità ed equità:** condizioni eque in ogni fase del rapporto di lavoro, con misure specifiche dove servono.
- **Merito e trasparenza:** decisioni basate su competenze, risultati e criteri documentati, senza stereotipi di genere.
- **Dignità e rispetto:** tolleranza zero verso discriminazioni, molestie e violenze, anche negli ambienti digitali.
- **Misurazione:** dati disaggregati per genere, nel rispetto della privacy, come base per il miglioramento continuo.

3. Ambito di applicazione

La Politica si applica all'intera organizzazione di Sicuranext S.r.l., in tutte le attività, funzioni e sedi, e coincide con il campo di applicazione della certificazione UNI/PdR 125:2022. È rivolta a organi societari, personale dipendente, persone che collaborano con l'azienda, tirocinanti e persone candidate, ed è promossa verso clienti, fornitori e partner nei limiti della relazione contrattuale.

4. Obiettivi strategici

1. **Equilibrio di genere** nei ruoli tecnici, specialistici e di responsabilità.
2. **Prevenzione delle discriminazioni** dirette e indirette in selezione, crescita professionale e retribuzione.
3. **Equità retributiva** a parità di ruolo e di lavoro di pari valore.
4. **Conciliazione vita-lavoro** e tutela della genitorialità.
5. **Formazione e sensibilizzazione** di tutto il personale su parità, bias inconsapevoli e prevenzione delle molestie.

5. Impegni aziendali

Gli impegni sono attuati attraverso il Piano Strategico per la parità di genere, che definisce azioni, responsabilità, risorse, tempi e indicatori.

5.1 Cultura e strategia

- integrare la parità di genere nella pianificazione, nei processi decisionali e nella gestione di rischi e opportunità;
- promuovere i principi della presente Politica nella selezione e nella gestione di fornitori e partner, anche tramite criteri di valutazione e richiami contrattuali;
- usare un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni interne ed esterne, incluse le attività di marketing e pubblicità, evitando stereotipi di genere e valorizzando modelli professionali femminili, anche in ambito STEM.

5.2 Governance

- nominare con atto formale il Comitato Guida e il Referente per la parità di genere, dotandoli delle risorse necessarie;
- approvare il Piano Strategico e riesaminarlo almeno annualmente.

5.3 Processi di gestione delle risorse umane

- adottare annunci neutri, requisiti pertinenti al ruolo e criteri tracciabili in selezione, valutazione e promozione;
- escludere domande o valutazioni su matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura;
- garantire pari accesso alla formazione tecnica, di leadership e di sviluppo professionale.

5.4 Opportunità di crescita e inclusione delle donne

- ampliare le candidature femminili, in particolare per ruoli tecnici e specialistici;
- favorire l'accesso delle donne a incarichi di responsabilità, progetti di rilievo e iniziative di mentoring.

5.5 Equità remunerativa per genere

- applicare criteri trasparenti per retribuzione fissa e variabile, benefit e premi;
- analizzare periodicamente il divario retributivo e correggere gli scostamenti non giustificati da fattori oggettivi.

5.6 Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- rendere disponibili flessibilità oraria, part-time su richiesta e lavoro da remoto, compatibilmente con il ruolo e le esigenze di sicurezza del servizio;
- prevedere contatti volontari durante i congedi e un percorso strutturato di rientro;
- assicurare che congedi e flessibilità siano fruibili da tutti i generi senza penalizzazioni di carriera o retributive.

6. Segnalazioni e tutela

Sicuranext adotta un principio di tolleranza zero verso discriminazioni, molestie e violenze, in sede, in trasferta, presso i clienti e negli strumenti digitali.

- Canale di segnalazione: modulo online (Google Form), utilizzabile anche in forma anonima, accessibile al personale dal Drive aziendale e comunicato in fase di onboarding, oppure colloquio riservato con il Referente o con una persona designata del Comitato Guida;
- presa in carico entro 7 giorni; conferma ed esito sono comunicati dalla casella segnalazioni@sicuranext.com, se la persona segnalante ha lasciato un recapito;
- riservatezza dell'identità, divieto di ritorsioni verso chi segnala in buona fede e misure correttive o disciplinari quando i fatti sono accertati.

7. Monitoraggio e miglioramento continuo

- monitoraggio dei KPI applicabili della UNI/PdR 125:2022 e degli indicatori del Piano Strategico;
- audit interni pianificati e riesame annuale della Direzione su KPI, obiettivi, segnalazioni e adeguatezza delle risorse;
- analisi delle cause di scostamenti e non conformità, con azioni correttive verificate nella loro efficacia.

8. Comunicazione e diffusione

- La Politica è comunicata a tutto il personale, illustrata in fase di onboarding e disponibile sul Drive aziendale condiviso.

- È pubblicata sul sito istituzionale www.sicuranext.com ed è resa disponibile alle parti interessate; la comunicazione esterna sulla parità di genere è accurata e coerente con i risultati effettivi.
- È riesaminata almeno una volta l'anno e ogni volta che intervengano cambiamenti organizzativi o normativi significativi.

9. Ruoli e responsabilità

Ruolo	Responsabilità essenziali	Nome e Cognome
Direzione	Approva Politica e Piano Strategico, assegna le risorse, effettua il riesame annuale.	Omar El Hamdani
Comitato Guida	Presidia il sistema, monitora KPI e Piano, propone azioni di miglioramento; si riunisce almeno una volta l'anno	Omar El Hamdani, Matteo Roetto, Fabiana Mantovan, Meriam El Hamdani, Viviana Turino
Referente operativo	Coordina le attività, raccoglie dati ed evidenze, gestisce le segnalazioni ed è il punto di contatto interno.	Fabiana Mantovan
Tutte le persone	Rispettano la Politica, partecipano alle iniziative e segnalano in buona fede le criticità.	Tutto il personale

Luogo e data	Approvazione della Direzione
Torino, 14/09/2026	Omar El Hamdani - CEO
	Firma: 