

La Direzione di **Certitalia S.r.l.** consapevole della necessità di offrire alle organizzazioni clienti un servizio di certificazione finalizzato a soddisfare le aspettative di tutte le parti interessate, e determinata ad ottenere un giusto riconoscimento a livello nazionale ed europeo “come organismo competente e degno di fiducia nella certificazione dei Sistemi di Gestione”, da sempre attenta anche al tema della parità di genere, ha deciso di integrare al proprio interno un sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro in accordo alla UNI/PdR 192:2026, in sinergia e continuità con il sistema già implementato secondo la UNI/PdR 125:2022.

Tale approccio integrato definisce le linee strategiche, gli obiettivi e le azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere, per la crescita inclusiva delle diversità (connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale) e per la tutela del benessere delle famiglie e dei carichi di cura.

L'attenzione con la quale **Certitalia S.r.l.** concentra i propri impegni affinché il proprio Sistema di Gestione soddisfi i requisiti specificati nei documenti UNI/PdR 125:2022 e UNI/PdR 192:2026 è ispirata al perseguimento dei seguenti obiettivi strategici, tracciati anche dalla Commissione Europea nella strategia per la parità di genere:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dell'indipendenza economica di donne e uomini;
- riduzione del divario in materia di retribuzioni, salari e pensioni, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- promozione della parità di genere e dei diritti delle donne;
- promozione e attuazione di misure concrete a sostegno della genitorialità (maternità e paternità) e dei compiti di cura familiare dei caregiver, per favorire il benessere globale delle risorse e l'equilibrio tra vita familiare e lavoro.

Da sempre la Direzione di **Certitalia S.r.l.** ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere. Nell'ottica di perseguire i propri impegni con la sua tradizione di inclusione e propensione all'innovazione ha dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, una cultura inclusiva e priva di bias anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente politica sancisce e persegue quindi i principi nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità, all'empowerment femminile e all'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro. Altresì, sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda, garantendo che durante i colloqui conoscitivi non vengano effettuate richieste relative al matrimonio, alla gravidanza o alle responsabilità di cura.

Certitalia S.r.l., da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese, attua una politica volta a favorire la parità di genere e la conciliazione non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende, professionisti e professioniste altrettanto

impegnati/e nelle tematiche di inclusione e benessere familiare, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività che sono e restano il core business aziendale.

Per quanto sopra la Direzione di **Certitalia S.r.l.** si impegna concretamente:

- nel welfare familiare del proprio personale interno (anche detto dipendente o risorsa) sia in termini economici attraverso budget dedicati, sia in termini di orari di lavoro flessibili, part-time reversibile e lavoro agile;
- nell'offrire servizi, convenzioni e supporti specifici per la gestione della genitorialità, della non autosufficienza e della disabilità, facilitando i compiti di cura dei caregiver aziendali;
- nel sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere, l'inclusione e la condivisione dei carichi familiari;
- nel promuovere politiche attive per la parità di genere, la conciliazione vita-lavoro e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito web e sui social media;
- nel vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio del proprio personale interno a causa del loro sesso o derivante dalle responsabilità familiari e di cura, in accordo al proprio Codice di condotta per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni per la tutela della salute psicosociale della persona.

Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, gestione della carriera, disciplina e licenziamento.

Il personale interno che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale o legata ai carichi di cura, deve essere consapevole che le procedure aziendali di segnalazione sono disponibili e devono essere utilizzate. Il personale interno può fornire suggerimenti il cui fine è quello di promuovere politiche attive per la parità di genere, la conciliazione e l'inclusione ed indirizzarli direttamente alla Referente D&I e al Comitato Guida D&I¹. Il Comitato Guida D&I, con specifico ordine del giorno, avvierà una valutazione per intraprendere azioni correttive o preventive (di miglioramento) riguardo il suggerimento proposto.

Il personale interno deve segnalare immediatamente tutte le questioni riguardanti la denuncia di casi di violazioni di diritti e di discriminazioni direttamente alla Consiglieria di Fiducia² appositamente designata all'indirizzo e-mail: paritadigenere@certitalia.it. La Consiglieria di Fiducia intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami/ segnalazioni registrati, garantendo il segreto (riserbo) sui fatti e sulle notizie di cui si viene a conoscenza. Se viene stabilito che una risorsa interna ha commesso molestie o discriminazioni, l'Azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate.

In **Certitalia S.r.l.** anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, assicurando la continuità e lo sviluppo di carriera anche a seguito di fruizione di congedi o assenze prolungate per motivi familiari.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, la Direzione si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale del personale

¹ Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica integrata.

² Figura specializzata esterna al CAB, nominata dall'Alta Direzione, quale figura terza ed imparziale, di tutela contro le molestie, le vessazioni e le discriminazioni, che partecipa alla promozione del benessere aziendale.

interno, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune e tutelando la progressione economica post-congedo.

La Direzione di **Certitalia S.r.l.**:

- ha predisposto programmi specifici di formazione e percorsi di "back to work" per il re-inserimento dopo i congedi di maternità e di paternità e una sezione specifica di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che possono avvenire sul luogo di lavoro durante il congedo;
- applica un piano specifico per la gestione delle diverse fasi della maternità, della paternità e della genitorialità in generale (prima, durante e dopo);
- applica un meccanismo di informazione finalizzato a incentivare la richiesta del congedo per paternità e a valorizzare le competenze non formali acquisite durante l'esperienza genitoriale e di cura;
- ha pianificato formazione specifica estesa a tutto lo staff e al management sulle tematiche del rispetto delle differenze, del valore del ruolo genitoriale e della conciliazione vita-lavoro.

La Direzione di **Certitalia S.r.l.** si è dotata di misure per garantire a tutto il personale l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) e a questo proposito:

- promuove la flessibilità per consentire il lavoro part-time reversibile o temporaneo a chi ne faccia richiesta per esigenze personali e familiari;
- offre flessibilità di orario (entrata/uscita, orario elastico), comunicando le proprie regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;
- effettua una revisione periodica delle eventuali richieste per le esigenze di flessibilità del proprio personale;
- offre e consolida la possibilità di smart working/ telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile a chi ne faccia richiesta, implementando gli strumenti idonei;
- garantisce che le riunioni di lavoro e le attività di formazione siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che non interferiscano con essa;
- garantisce, attraverso l'organizzazione di riunioni di lavoro suddivise per gruppi di lavoro, che alle stesse possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui.

La Direzione di **Certitalia S.r.l.** ha predisposto un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI), stabiliti nel documento programmatico denominato "Gender Equality & Work-Life Balance Plan", per garantire che la parità di genere e le politiche di conciliazione vita-lavoro siano misurate in modo olistico e gestite in maniera adeguata. Il Piano contiene indicatori chiave di performance qualitativi e quantitativi riferiti alle aree dell'organizzazione del lavoro, del supporto alla genitorialità, della tutela dei caregiver, della salute e del benessere integrato. Questo documento viene aggiornato almeno annualmente, riesaminato dall'Alta Direzione e condiviso con il Comitato Guida.

Roma, 14/07/2026

CERTITALIA S.r.l.
Il Presidente del CdA
Marco Montanaro