Questo documento definisce l'approccio con cui ID Technology S.r.l. comunica il proprio impegno per la parità di genere, sia all'interno dell'organizzazione sia verso l'esterno. Il Piano è concepito per avere una duplice funzione: costituire uno strumento operativo interno di indirizzo e coordinamento e, al tempo stesso, offrire una sintesi istituzionale chiara e trasparente da condividere con clienti, partner, fornitori, persone candidate e altre parti interessate attraverso i canali aziendali, incluso il sito web.

Il nostro impegno

ID Technology S.r.l., che opera nel settore dell'information technology con lo sviluppo di soluzioni software e servizi di voto elettronico, riconosce come valore fondamentale la promozione della diversità, dell'inclusione e il contrasto a ogni forma di stereotipo e violenza di genere. In questa prospettiva considera la comunicazione una leva strategica per promuovere, sostenere e consolidare il proprio impegno in materia di parità di genere, inclusione e valorizzazione delle persone.

Per l'azienda, comunicare non significa soltanto diffondere informazioni, ma anche favorire consapevolezza, partecipazione e responsabilità condivisa, contribuendo alla costruzione di una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione delle differenze.

Il presente Piano definisce principi, obiettivi, canali, responsabilità e modalità attraverso cui ID Technology S.r.l. comunica i contenuti del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, sia all'interno dell'organizzazione sia nei confronti delle parti interessate esterne, assicurando chiarezza, coerenza, continuità e trasparenza.

Coerenza con il Sistema di Gestione

Il presente Piano di comunicazione costituisce uno strumento attuativo della Politica per la Parità di Genere adottata da ID Technology S.r.l. e ne supporta la diffusione, la comprensione e l'applicazione all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

La Politica, il Piano Strategico e le attività di comunicazione costituiscono parti integrate del Sistema di Gestione per la Parità di Genere: la prima definisce gli indirizzi e gli impegni dell'azienda, il secondo individua obiettivi e azioni di miglioramento, mentre la comunicazione ne assicura la diffusione, il coinvolgimento delle persone e la visibilità verso gli stakeholder.

Il Piano Strategico aziendale individua i processi correlati ai temi della parità di genere e definisce obiettivi e azioni di miglioramento nelle sei aree tematiche previste dalla UNI/PdR 125:2022: cultura e strategia; governance; processi di gestione delle risorse umane; opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Il presente Piano assicura che tali obiettivi e le relative iniziative siano conosciuti dal personale e resi visibili alle parti interessate.

I nostri principi

La comunicazione di ID Technology S.r.l. si fonda sui principi di trasparenza, ascolto, correttezza e accessibilità, e promuove l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, non sessista e rispettoso delle differenze di genere, sia nella comunicazione interna sia in quella esterna.

L'azienda promuove un dialogo continuo con il personale e con le altre parti interessate, favorendo la circolazione delle informazioni, la possibilità di formulare osservazioni, proposte di miglioramento e segnalazioni, nonché la partecipazione attiva alle iniziative dedicate alla parità di genere.

Particolare attenzione è riservata alla tutela della riservatezza e alla corretta gestione delle segnalazioni: ID Technology S.r.l. garantisce la massima riservatezza dei dati relativi a chi segnala, alle persone coinvolte e ai contenuti delle segnalazioni, e si impegna ad astenersi da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (ad esempio licenziamento, demansionamento, esclusione) nei confronti di chi effettui segnalazioni, reclami o suggerimenti legati alla conformità alla UNI/PdR 125:2022.

Come comunichiamo

ID Technology S.r.l. adotta strumenti e canali differenziati per assicurare una comunicazione efficace, accessibile e coerente con i principi della parità di genere, distinguendo i contenuti destinati alla comunicazione interna da quelli destinati alla comunicazione esterna e istituzionale.

La comunicazione interna si sviluppa attraverso la intranet aziendale, accessibile a tutto il personale, la piattaforma collaborativa Microsoft Teams, riunioni e incontri periodici, iniziative formative e momenti di sensibilizzazione. Essa ha una finalità prevalentemente operativa e organizzativa: supporta la diffusione della Politica, la conoscenza degli obiettivi, la partecipazione del personale, la raccolta dei feedback e il miglioramento continuo del sistema. Attraverso tali canali vengono condivisi in particolare:

– l'istituzione e le funzioni del Comitato Guida;

– la Politica per la Parità di Genere e gli obiettivi del Piano Strategico;

– il questionario anonimo sulla percezione delle tematiche di parità di genere e i relativi esiti;

– le modalità per effettuare segnalazioni e reclami, anche in forma anonima, in merito a episodi di violenza, mobbing o molestie;

– le informazioni sui diritti legati alla genitorialità (congedo parentale, di maternità e di paternità) e sulla garanzia del mantenimento del posto di lavoro e della retribuzione al rientro dal congedo;

– le misure di conciliazione disponibili, quali part-time per esigenze familiari, flessibilità oraria e programmi di reinserimento post maternità/paternità;

– le opportunità formative e le iniziative di sensibilizzazione, nonché il budget dedicato a progetti a supporto dell'inclusione e della parità di genere.

In tutti i contenuti l'azienda promuove un linguaggio chiaro, rispettoso, non stereotipato, non discriminatorio e il più possibile inclusivo.

La comunicazione esterna è rivolta a clienti, fornitori, partner, persone candidate e, più in generale, a tutte le parti interessate. Essa avviene attraverso il sito aziendale www.eligo.social (sul quale è pubblicata la Politica per la Parità di Genere), la pagina LinkedIn aziendale, l'informativa sulla parità di genere inviata ai principali fornitori e altri strumenti informativi coerenti con l'identità e i valori dell'organizzazione, con l'obiettivo di rendere visibile l'impegno aziendale verso la parità di genere in modo trasparente, credibile, accessibile e verificabile. I contenuti destinati al sito e ai canali esterni sono redatti in forma sintetica, istituzionale e comprensibile anche a un pubblico non specialistico.

I canali di ascolto e segnalazione

ID Technology S.r.l. ha attivato un sistema strutturato per la raccolta e la gestione di segnalazioni, reclami e suggerimenti relativi a eventuali violazioni dei principi di parità, inclusi episodi di disparità retributiva, discriminazione, mobbing o molestie. Le segnalazioni possono pervenire sia in forma anonima sia nominativa:

– da soggetti esterni: tramite lettera o e-mail indirizzata all'azienda;

– da soggetti interni: tramite e-mail all'azienda, verbalmente a un componente del Comitato Guida oppure tramite il modulo dedicato disponibile sul portale Microsoft Teams aziendale (sezione Forms per le segnalazioni).

Le segnalazioni sono registrate e monitorate secondo la procedura interna e gestite con tempestività, nel rispetto della riservatezza e del divieto di ritorsione richiamati nei principi del presente Piano.

Il ruolo del Comitato Guida

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, composto da Irene Pugliatti (Rappresentante della Direzione e Responsabile Risorse Umane) e Francesca Ferrari (Segreteria e supporto gestione delle Risorse Umane), presidia l'attuazione del presente Piano, supporta la definizione dei contenuti, verifica la coerenza delle comunicazioni con la Politica e con gli obiettivi aziendali e promuove iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte al personale e alle parti interessate.

Il Comitato contribuisce inoltre alla raccolta dei feedback, all'analisi delle segnalazioni di propria competenza, al monitoraggio dell'efficacia delle attività di comunicazione e all'individuazione di eventuali azioni correttive o di miglioramento.

In caso di episodi di violenza, molestie o mobbing, ogni lavoratrice e ogni lavoratore può rivolgersi direttamente al Comitato Guida, che si attiva prontamente per contrastare e rimuovere qualsiasi comportamento in contrasto con i principi della Politica per la Parità di Genere.

Trasparenza e tracciabilità

Le attività di comunicazione rilevanti ai fini del Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono pianificate e, ove applicabile, registrate secondo le modalità organizzative definite dall'azienda, così da garantirne la tracciabilità e la disponibilità delle relative evidenze.

La tracciabilità consente di documentare i contenuti diffusi, i canali utilizzati, i destinatari, la periodicità delle iniziative e le eventuali evidenze di partecipazione o riscontro, a supporto del monitoraggio del sistema.

Le informazioni raccolte sono riesaminate periodicamente al fine di valutare l'adeguatezza e l'efficacia delle attività di comunicazione e di definire eventuali interventi di aggiornamento o miglioramento.

Miglioramento continuo

L'efficacia del Piano di comunicazione è monitorata attraverso indicatori qualitativi e quantitativi coerenti con gli obiettivi aziendali e con il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Tra gli elementi considerati rientrano, a titolo esemplificativo, il numero e la tipologia delle comunicazioni diffuse, il livello di partecipazione alle iniziative formative o informative, la copertura dei destinatari, gli esiti del questionario anonimo sulla percezione della parità di genere, i feedback e le segnalazioni raccolti e l'aggiornamento periodico dei contenuti pubblicati.

L'analisi periodica di tali informazioni consente all'azienda di rafforzare la qualità, la coerenza e l'efficacia della propria comunicazione, sostenendo nel tempo la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla parità di genere.

Il nostro impegno verso l'esterno

La comunicazione verso l'esterno rappresenta per ID Technology S.r.l. uno strumento di trasparenza e accountability nei confronti del mercato e delle parti interessate.

Attraverso i propri strumenti di comunicazione (sito aziendale, pagina LinkedIn aziendale, comunicazioni a clienti e fornitori, ecc.), l'azienda rende conoscibili impegni, principi, iniziative e risultati del percorso intrapreso, contribuendo a diffondere una cultura del rispetto, dell'inclusione e delle pari opportunità anche al di fuori del contesto organizzativo.

Ai fini della comunicazione esterna, il sito aziendale riporta i principi della Politica per la Parità di Genere, gli obiettivi generali del percorso intrapreso, le iniziative di sensibilizzazione e formazione, i riferimenti ai canali di ascolto e segnalazione previsti dall'organizzazione e, ove ritenuto opportuno, aggiornamenti periodici sullo stato di avanzamento delle azioni o dei risultati raggiunti.

L'azienda trasmette inoltre ogni anno alla Consigliera di Parità regionale l'informativa sulla parità di genere prevista per le organizzazioni certificate, a garanzia della trasparenza verso le istituzioni competenti.

Tali contenuti sono selezionati in modo da garantire trasparenza e coerenza, nel rispetto della riservatezza delle persone e delle informazioni aziendali.

Approvazione e diffusione

Il presente Piano di comunicazione è approvato dall'Alta Direzione di ID Technology S.r.l., diffuso all'interno dell'organizzazione e reso disponibile, nelle forme ritenute opportune, alle parti interessate esterne anche attraverso il sito aziendale.

Il documento è soggetto a riesame periodico nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, al fine di verificarne l'adeguatezza, l'attualità e la coerenza con l'evoluzione organizzativa, normativa e degli obiettivi di miglioramento.

Milano, 30 ottobre 2026

Irene Pugliatti
(Amministratrice Delegata e Responsabile Risorse Umane)

Francesca Ferrari
(Segreteria e supporto gestione delle Risorse Umane)