

OPENWORK S.r.l.

Sede legale: Bari, via Partipilo n. 38 – Capitale sociale € 78.000,00 i.v. – Registro Imprese di Bari / C.F. / P.IVA 05252520720 – R.E.A. CCIAA Bari n. 412197

Politica per la parità di genere

Documento: POL-PdG-01 – Rev. 2 – Approvato dall'Organo Amministrativo in data 13/07/2026 (integra il profilo dei servizi aziendali; sostituisce la Rev. 1 del 08/07/2026)

1. Impegno della Direzione

La Società eroga i seguenti servizi (descrizione in lingua originale): «Provision of professional support and specialist services in the IT field: delivery of cloud computing services to public and private clients nationwide. Installation and configuration of software components delivered in cloud environments.»

Openwork S.r.l. riconosce nella parità di genere un valore fondante della propria cultura organizzativa e un fattore di sostenibilità e competitività. La Direzione si impegna ad adottare, mantenere e migliorare in modo continuo un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, assicurando le risorse umane, organizzative ed economiche necessarie.

La presente Politica è definita e approvata dall'Alta Direzione – nella persona del Consigliere Delegato, quale vertice dell'Organo Amministrativo – in coordinamento con il Comitato Guida per la parità di genere. L'Alta Direzione assicura la coerenza della Politica con gli indirizzi strategici della Società e ne affida al Comitato Guida l'attuazione, il monitoraggio e l'aggiornamento continuo.

2. Principi

- Garantire pari opportunità di accesso, permanenza, crescita professionale e retributiva a tutte le persone che lavorano in azienda, senza alcuna discriminazione diretta o indiretta fondata sul genere.
- Assicurare processi di selezione, valutazione, sviluppo e remunerazione trasparenti, basati esclusivamente su competenze, merito e risultati.
- Assicurare una gestione della carriera equa e trasparente, garantendo pari opportunità di avanzamento, sviluppo professionale, accesso ai ruoli di responsabilità e ai percorsi di successione manageriale, sulla base di criteri oggettivi, documentati e verificabili.
- Sostenere attivamente l'empowerment femminile mediante percorsi di formazione, mentoring e valorizzazione delle competenze e delle leadership femminili, nonché azioni positive volte a favorire l'accesso delle donne ai ruoli senior e alle fasce professionali e retributive superiori.
- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui è vietata e sanzionata ogni forma di molestia, abuso o comportamento discriminatorio.
- Sostenere la genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso strumenti di flessibilità organizzativa, lavoro agile e welfare aziendale, rivolti a tutti i generi.
- Rimuovere gli stereotipi di genere nella comunicazione interna ed esterna – comprese le attività di marketing, pubblicità e comunicazione istituzionale – adottando un linguaggio e immagini inclusivi, rispettosi e non discriminatori, che dichiarino in modo trasparente la volontà della Società di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità.
- Monitorare periodicamente indicatori quantitativi e qualitativi (KPI) sulle sei aree della UNI/PdR 125:2022 e perseguire il miglioramento continuo dei risultati, con particolare riguardo alla presenza femminile nei ruoli di responsabilità e all'equità retributiva.

3. Politiche collegate

In coerenza con la UNI/PdR 125:2022 (§ 6.1), la presente Politica globale è integrata da politiche collegate relative almeno alla gestione del personale e delle carriere e alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità). Tali politiche dichiarano in modo trasparente la volontà della Società di perseguire

la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, e sono richiamate nel Manuale del sistema di gestione (MAN-PdG-01) e nel Piano Strategico (PSTR-PdG-01).

4. Attuazione

Per l'attuazione della presente Politica la Società ha costituito un Comitato Guida per la parità di genere, ha nominato un Responsabile del Sistema di gestione e ha adottato un Piano Strategico biennale con obiettivi, indicatori e target misurabili. È attivo un canale riservato per la segnalazione di discriminazioni, molestie o comportamenti non inclusivi, con divieto di ogni forma di ritorsione verso chi segnala in buona fede.

La presente Politica è comunicata a tutto il personale, ai collaboratori e agli stakeholder ed è disponibile presso la sede aziendale e sui canali informativi della Società. Essa è soggetta a riesame almeno annuale da parte della Direzione.

Bari, lì 13/07/2026

L'Organo Amministrativo – Il Consigliere Delegato

