

POLITICA INTEGRATA AZIENDALE

APPROVATO DA	DATA
Direttore Generale	21/06/2022
Responsabile Sistema Qualità	21/06/2022
Amministratore Unico	27/10/2023
Responsabile Sistema Qualità	23/11/2023
Amministratore Unico	25/11/2025
Amministratore Unico	22/04/2026



EDIZIONE	SEGNALAZIONE TIPO DI MODIFICA	DATA
Prima emissione		21/12/2017
Seconda emissione		09/10/2018
Terza emissione		21/06/2022
Quarta emissione	Integrazione con Parità di Genere	27/10/2023
Quinta emissione	Conferma del documento	23/11/2023
Sesta emissione	Integrazione con Gestione delle Risorse Umane – Diversità e Inclusione	09/04/2024
Settima emissione	Integrazione Responsabilità Sociale	09/01/2025
Ottava emissione	Revisione annuale	25/11/2025
Nona Emissione	Revisione	26/03/2026



Archidata S.r.l. ha deciso di istituire un Sistema di gestione Integrato per la Qualità, la parità di Genere e la Diversità ed Inclusione conforme ai requisiti espressi dalla Norma UNI EN ISO 9001:2015, dalle Linee Guida UNI PdR 125:2022, dalle linee guida della norma ISO 30415:2021, dalla norma UNI EN ISO 27001:2022 e dalla SA8000:2014 per le seguenti attività:

Consulenza strategica, direzionale, di organizzazione, ICT. Project management e Demand management. Assistenza tecnica alla programmazione, gestione, monitoraggio, controllo e valutazione di programmi e progetti comunitari delle Amministrazioni Pubbliche. Consulenza e assistenza per l'internazionalizzazione delle istituzioni e delle imprese. Ricerche e studi su politiche delle istituzioni comunitarie e nazionali.

La nostra organizzazione, in un'ottica di forte orientamento al cliente, ha definito ed implementato una strategia di mercato orientata ad individuare i bisogni e le esigenze dei clienti e a definire e descrivere in modo corretto le prestazioni qualificanti dei servizi offerti.

L'implementazione di un sistema di gestione integrato qualità, Parità di Genere, Diversità ed Inclusione, Social Accountability SA 8000 e Sicurezza delle Informazioni rappresenta per la Direzione aziendale uno degli strumenti strategici attraverso il quale conseguire gli obiettivi del proprio business.

Attraverso l'adozione delle linee guida per la parità di genere e della diversità ed inclusione, Archidata S.r.l. è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.

L'azienda attraverso un approccio basato sull'imparzialità non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Archidata S.r.l. preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La presente politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Nel rispetto di questi principi, la Direzione si propone di:

- ◇ definire un'organizzazione orientata alla conoscenza e di tipo "ipertestuale", che interconnette tra loro tre strati: il sistema di business, i gruppi di progetto e il patrimonio di conoscenza;
- ◇ ricercare il miglioramento continuo del prodotto e servizio offerto ai propri Clienti;



- ◇ definire e documentare i processi interni ed evidenziarne le interrelazioni e gli spunti di miglioramento;
- ◇ definire e documentare modalità operative che rispettino le esigenze di efficienza interna, le esigenze di tutela ambientale e di sicurezza dei lavoratori;
- ◇ definire un sistema di Knowledge management, basato su un software di condivisione, finalizzato a creare, organizzare, rendere accessibile, condividere, utilizzare e capitalizzare il patrimonio di competenze presente in Archidata e tra i suoi partner al fine di generare nuovo valore e innovazione;
- ◇ migliorare le competenze tecniche dei nostri collaboratori;
- ◇ ridurre i costi per mezzo della riduzione delle inefficienze.

A tale scopo Archidata S.r.l. si impegna a:

- ◇ garantire un attento controllo della qualità del prodotto e servizio fornito, assicurando il rispetto dei requisiti contrattuali e del grado di soddisfazione dei clienti;
- ◇ garantire il rispetto degli obblighi di conformità cogenti e volontari applicabili all'organizzazione;
- ◇ definire obiettivi e traguardi di miglioramento della qualità del servizio e del prodotto erogato misurabili su archi temporali, definiti attraverso periodici riesami svolti a cadenza almeno annuale e adeguatamente formalizzati al fine di verificare il raggiungimento degli stessi e l'eventuale ridefinizione in un'ottica di miglioramento continuo;
- ◇ promuovere ad ogni livello tra i dipendenti e le imprese che operano all'interno del sito la partecipazione e il senso di responsabilità nei riguardi della presente politica e raggiungere un sempre più elevato livello di competenze con programmi adeguati di formazione, addestramento e informazione;
- ◇ favorire e migliorare la comunicazione, la consultazione e il dialogo con i dipendenti e con la collettività intera prendendo in considerazione e rispondendo in maniera adeguata alle segnalazioni relative alle tematiche e problematiche sul SGI;
- ◇ applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- ◇ a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire un piano di welfare aziendale, che preveda iniziative per migliorare il benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ◇ a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- ◇ a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- ◇ a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando un'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- ◇ ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;

- ◇ massimizzare il ritorno degli investimenti per il miglioramento della sicurezza delle informazioni;
- ◇ promuovere una cultura della sicurezza; a garantire riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni; assicurare la conformità alle normative nazionali ed europee in materia di protezione dei dati; Identificazione e valutazione dei rischi legati alla sicurezza delle informazioni; Attuazione di misure di trattamento per ridurre i rischi a livelli accettabili;
- ◇ garantire l'applicazione dei principi dello sviluppo sicuro, così come evidenziati dalla Norma di riferimento, rendendo consapevoli dell'importanza di attenersi tutti gli attori coinvolti nel processo e/o nelle sue singole fasi
- ◇ prevenire non conformità, reclami e incidenti informatici, impattanti sulle performances e sulla sicurezza delle informazioni, prevenire Data Breach rilevanti ai fini del GDPR. Saper reagire a ognuna di queste problematiche in tempi brevi e in maniera efficace, attuando le giuste comunicazioni e intervenendo nei tempi dettati dalla legge (nei casi di Data Breach)/dagli obblighi contrattuali in modo proattivo, attraverso gli opportuni mezzi e risorse, negli scenari di rischio ipotizzati e mediante un efficace ed efficiente presidio della sede e di ciò che è in essa contenuto in termini di asset, personale, dati, informazioni, know how, ecc., senza trascurare gli obblighi e le accortezze necessari alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- ◇ proteggere l'efficacia degli asset aziendali;
- ◇ assicurare la continuità operativa (business continuity);
- ◇ migliorare la capacità di individuazione sistematica delle criticità;
- ◇ garantire che il patrimonio di conoscenza sia conservato;
- ◇ fornire le risorse umane e strumentali necessarie all'applicazione della presente Politica.
- ◇ riesaminare la presente Politica e il Sistema di Gestione Integrato in occasione dei Riesami della Direzione;
- ◇ riesaminare la presente Politica da parte del Comitato Guida.

Archidata S.r.l. definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- ◇ **Cultura e Strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;
- ◇ **Governance:** attuazione di un modello di Governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- ◇ **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- ◇ **Opportunità di Crescita ed Inclusione delle Donne in Azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- ◇ **Equità Remunerativa per Genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione;
- ◇ **Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:



- ◇ Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals -SDGs-;
- ◇ Global Compact e Women’s Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- ◇ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- ◇ Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- ◇ Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- ◇ Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l’inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L’impegno della nostra organizzazione è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società.

È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni. È altrettanto proibito strumentalizzare determinati aspetti personali quali opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare una discriminazione del nostro lavoratore.

La nostra organizzazione garantisce:

- ◇ l’astensione totale dall’impiego di minori e l’attivazione di procedure di rimedio qualora venissero rilevate situazioni di rischio nel network dei fornitori (**KPI Lavoro Infantile**);
- ◇ il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro, minimizzando le cause di pericolo tramite il coinvolgimento del Comitato Guida PdG, D&I e SPT (**KPI Sicurezza e Salute**);
- ◇ il rispetto delle leggi vigenti e degli accordi nazionali, garantendo che le ore straordinarie siano volontarie e non superino i limiti stabiliti, assicurando almeno un giorno di riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro (**KPI Orario di Lavoro**);
- ◇ il pagamento di un salario dignitoso (Living Wage) che soddisfi i bisogni primari dei lavoratori e lasci un reddito discrezionale, evitando trattenute salariali a scopo disciplinare (**KPI Retribuzione**).

La nostra organizzazione non interferisce in alcun modo, diretto e indiretto, con l’esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe comportare la sua discriminazione.

La nostra organizzazione non permette ad alcun componente del proprio personale qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dell’azienda per l’utilizzo da parte del personale.

Archidata S.r.l. attua una politica volta a favorire la Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.



Archidata S.r.l. considera, altresì, la sicurezza delle informazioni un fattore irrinunciabile per la protezione del proprio patrimonio informativo e per quello dei propri clienti, per tale motivo ha attuato un piano di formazione e comunicazione delle best practice e policy in ambito sicurezza delle informazioni sia a livello interno, sia esterno.

La presente Politica è diffusa a tutto il personale dipendente, a tutti i soggetti che operano all'interno dell'azienda e messa a disposizione delle parti interessate, del pubblico in genere e di chiunque ne faccia richiesta. La stessa sarà periodicamente riesaminata e aggiornata, ove previsto o necessario, in modo da assicurare che rimanga pertinente ed adeguata al contesto dell'organizzazione.

Milano, 22.04.2026

Salvatore Buccheri
Amministratore Unico