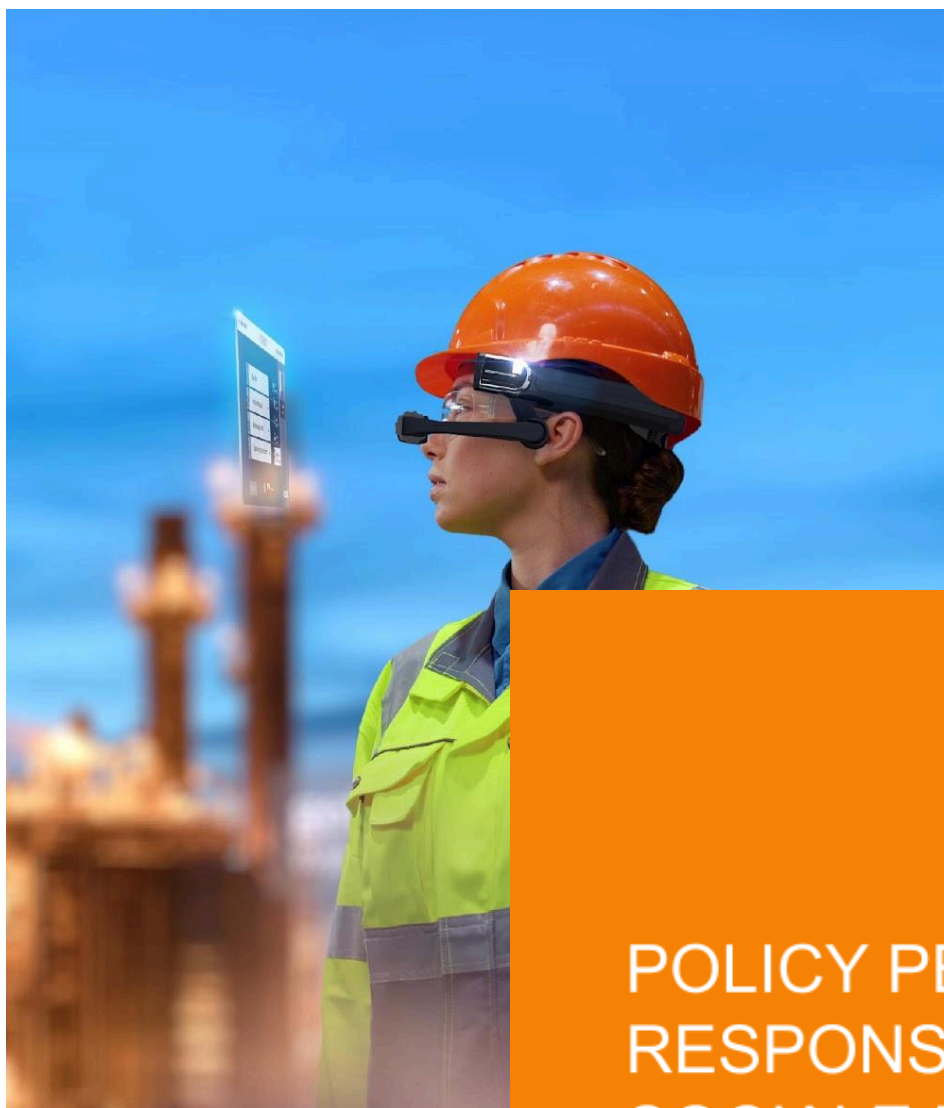




POLICY PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E LE PARI OPPORTUNITÀ

Indice

- 1. Introduzione..... 3
- 2. Termini e definizioni..... 3
- 3. Campo di applicazione..... 4
- 4. Ruoli e responsabilità..... 4
- 5. Principi generali..... 4
- 6. L'impegno di OverIT..... 5
 - 6.1. Recruitment..... 5
 - 6.2. Gestione della carriera..... 6
 - 6.3. Equità salariale..... 6
 - 6.4. Genitorialità e cura..... 6
 - 6.5. Prevenzione di abusi e molestie..... 7
 - 6.6. Approvvigionamento sostenibile..... 7
 - 6.7. Obiettivi..... 7
- 7. Comunicazione..... 8
- 8. Coinvolgimento degli stakeholder..... 8
- 9. Riferimenti..... 9
 - 9.1. Referenze interne..... 9

1. Introduzione

La presente *Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità* (in seguito “*Policy*”) di OverIT è redatta allo scopo di tutelare il rispetto dei diritti umani, di assicurare l'uguaglianza di accesso alle opportunità di occupazione e carriera e di promuovere la parità di genere.

La *Policy* è formulata nella consapevolezza che un ambiente di lavoro positivo, che favorisce le diversità e tutela il benessere psicofisico di ogni individuo, crea maggior valore sia per le persone che per le organizzazioni. Per OverIT, la valorizzazione delle diversità e il supporto all'empowerment femminile, nonché a quello di tutti i gruppi sociali che vivono in condizioni di disuguaglianza nella società, costituiscono un fattore di sviluppo per il business e generano un valore sociale rilevante nel contesto economico in cui l'Azienda opera. A tale scopo, OverIT assicura azioni concrete, misurabili e che risultino di reale apprezzamento presso tutte le parti interessate per raggiungere lo scopo dichiarato.

2. Termini e definizioni

Conciliazione vita-lavoro: capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.

Comitato Guida o Comitato per le Pari Opportunità: comitato che supervisiona l'efficace adozione e la continua applicazione della presente *Policy* e che è composto da Chief Executive Officer, Chief People Officer, HR Global Operations Director, Chief Legal Officer e Sustainability Manager.

Diversità: l'insieme di tutte le differenze tra gruppi e individui che configurano le persone come identità distinte l'una dall'altra. Rientra in questa definizione tutto ciò che rende ogni individuo unico, inclusi etnia, età, stile di vita, genere, nazionalità, lingua, convinzioni religiose e politiche, opinioni sindacali, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche o cognitive, condizioni fisiche e sociali.

Location Flexible: modalità di lavoro ibrido tra lavoro in presenza presso le sedi aziendali e lavoro da remoto. In OverIT, i/le dipendenti possono usufruire di questa modalità di lavoro con flessibilità e responsabilità, senza limiti specifici oltre a quelli identificati dalle procedure interne all'Azienda.

Gruppo OverIT o OverIT: gruppo societario composto dalle società soggette a direzione e controllo di OverIT S.p.A., anche detto “Azienda”.

Inclusione: il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione della diversità come risorsa positiva all'interno dell'Azienda.

Molestia: ogni comportamento indesiderato e/o inappropriato che ha lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità di un individuo e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, anche quando non vi sia l'intenzione di farlo.

Organization, Management and Control Framework (c.d. “OMC Framework”): insieme di protocolli che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili. Se correttamente elaborato, adottato e aggiornato ed applicato, è uno strumento che riduce il rischio di commissione di illeciti penali.

PUBBLICO	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	
	VERSIONE	2.3	PAGINA 3 11
	DATA	20 ottobre 2026	

Pari Opportunità: la condizione ideale in cui ciascun individuo, indipendentemente da genere, nazionalità, religione, orientamento sessuale o disabilità, ha accesso alle stesse opportunità di occupazione e avanzamento di carriera.

Recruiting: selezione del personale.

Responsabilità Sociale: il rispetto di quanto previsto dalle leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro e dalle disposizioni contrattuali concordate tra OverIT e i dipendenti. Il termine, come qui utilizzato, indica anche il rispetto dei requisiti contenuti nella norma SA 8000.

3. Campo di applicazione

La *Policy* si applica a tutti gli organi sociali di OverIT, in Italia e all'estero, e a tutti gli stakeholder, ovvero a chiunque collabori a qualsiasi titolo con l'Azienda o intrattenga rapporti d'affari con le società di OverIT. Inoltre, alcuni possibili stakeholder interni ed esterni sono il territorio e la comunità, le Organizzazioni non Governative (ONG), le scuole e le Università. Lo sviluppo della presente *Policy* tiene conto dei diritti di tutti gli stakeholder, comprese tutte le persone che vivono in condizioni di disuguaglianza.

All'atto dell'ingresso in azienda, è richiesta a ciascun dipendente la firma per presa visione e accettazione del Codice Etico e della documentazione rilevante per la gestione dei processi aziendali.

4. Ruoli e responsabilità

Per OverIT, tutti e tutte sono responsabili del rispetto dei diritti umani e della promozione del principio di Pari Opportunità. Manager e funzioni esecutive sono altresì responsabili di vigilare sul rispetto dei principi enunciati in questa *Policy* all'interno dei propri team. Il ruolo di Coordinatrice della presente *Policy* è affidato alla Sustainability Manager, che è anche Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e parte del Comitato per le Pari Opportunità e a cui vengono affidate risorse (budget) adeguate e assicurata collaborazione da parte di tutte le funzioni aziendali per la persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di Responsabilità Sociale e Pari Opportunità.

5. Principi generali

La *Policy* è formulata nel rispetto del Codice Etico di OverIT e in particolare dei seguenti principi ivi esplicitati: *equilibrio vita-lavoro; libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva; non discriminazione; pari opportunità; proibizione di lavoro forzato, minorile e irregolare; responsabilità e trattamento equo; retribuzione equa; rispetto della dignità della persona; rispetto della salute e dell'ambiente; sostenibilità-by-design.*

Inoltre, la *Policy* tiene conto dei valori aziendali che ispirano le decisioni e le azioni di OverIT (Trust, Customer Success, Excellence e Simplicity) e si ispira alle principali linee guida, agli standard e alle convenzioni internazionali in tema di diritti umani, quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani ("OHCHR");

PUBBLICO	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	
	VERSIONE	2.3	PAGINA 4 11
	DATA	20 ottobre 2026	

- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("ILO");
- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi ("SDGs - Sustainable Development Goals") dell'ONU;
- i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- i Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite (WEPs);
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia e sui diritti delle persone con disabilità;
- la Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019;
- i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) nel settore "Terziario e Commercio" e "Dirigenti Industria" e tutta la normativa vigente in ambito di salute e sicurezza, Responsabilità Sociale e Pari Opportunità.

6. L'impegno di OverIT

OverIT garantisce un ambiente di lavoro sicuro, sano e inclusivo in ogni sua accezione, promuovendo una cultura basata sul rispetto reciproco e sulle Pari Opportunità. Si impegna a rimuovere ogni ostacolo culturale e organizzativo che possa compromettere condizioni di lavoro giuste ed eque, assicurando a tutte e tutti pari opportunità di accesso all'occupazione e allo sviluppo professionale, indipendentemente da genere, etnia, età, stile di vita, nazionalità, lingua, convinzioni religiose e politiche, opinioni sindacali, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche o cognitive, condizioni fisiche e sociali. Questo principio viene applicato in ogni processo aziendale, con particolare attenzione alla selezione e assunzione, alla gestione della carriera, alla remunerazione e all'equità salariale, al supporto alla genitorialità e alla cura, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro e alla prevenzione di ogni forma di abuso o molestia.

OverIT adotta un modello gestionale che garantisce il rispetto e il mantenimento di questi impegni nel tempo, consentendo di misurare i progressi attraverso indicatori specifici. L'azienda riconosce l'importanza delle iniziative di formazione e sensibilizzazione sui temi di diversità e inclusione, nonché sul contrasto ai pregiudizi inconsci e incoraggia l'uso di un linguaggio consapevole e privo di stereotipi.

A livello globale, OverIT si impegna a sviluppare iniziative di lungo termine per accogliere e sostenere al meglio le persone appartenenti a gruppi vulnerabili. Con queste azioni, OverIT promuove e garantisce un ambiente lavorativo equo e rispettoso.

6.1. Recruitment

La fase di recruitment di OverIT si ispira a principi di neutralità, bilanciamento di genere e di distribuzione equilibrata dei ruoli, inclusi quelli riferiti a dirigenti, responsabili di unità di business e di riporto al vertice. Qualsiasi domanda sullo stato civile, lo stato di gravidanza o i carichi di cura è vietata. La selezione della persona candidata viene esercitata in maniera neutrale, basando i criteri di selezione su requisiti di professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza, nonché il più possibile scevra da potenziali

PUBBLICO	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	PAGINA 5 11
	VERSIONE	2.3	
	DATA	20 ottobre 2026	

pregiudizi inconsci. Fin dalla fase di assunzione, l'Azienda si impegna a prevedere una retribuzione riferita unicamente alle mansioni e alle responsabilità, non influenzata dal genere o dall'appartenenza ad altri gruppi sociali.

6.2. Gestione della carriera

Nella progettazione dei percorsi di carriera, OverIT si propone di ottenere e mantenere la parità di genere e di coordinare l'accesso alle posizioni manageriali e di leadership in modo coerente con i principi di un'organizzazione rispettosa della parità di genere e delle diversità. OverIT assicura altresì opportunità eque di formazione e mobilità interna. Nei casi in cui sia necessario individuare risorse interne che subentrino ad altre in uscita (cosiddetta successione), OverIT rispetta principi di equità, pari opportunità e parità di genere.

6.3. Equità salariale

La determinazione del salario di ogni dipendente avviene in base al ruolo, alle responsabilità, alle competenze individuali e al relativo *market-benchmark* di riferimento; eventuali integrazioni a titolo di benefit o di premio si intendono esclusivamente basate su risultati concordati e comprovati. OverIT è consapevole di dover porre particolare attenzione all'equità salariale come fattore strategico per la crescita dell'intera organizzazione. Per questo, l'azienda attua misure efficaci di equità salariale, tra cui il monitoraggio periodico delle analisi di benchmark di mercato e la remunerazione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi.

6.4. Genitorialità e cura

Per OverIT, la genitorialità rappresenta un'occasione preziosa di acquisizione di nuove competenze. OverIT assiste i/le dipendenti in ogni fase del congedo parentale (prima, durante e al rientro) secondo principi di non discriminazione, sensibilità e supporto. Ciò si intende valido anche in caso di adozione. In conformità o talvolta in integrazione alla tutela legislativa, OverIT garantisce che il posto di lavoro, il livello retributivo e i benefit restino invariati al rientro dal congedo parentale e monitora i cambiamenti normativi, impegnandosi a darne adeguata comunicazione. OverIT informa adeguatamente i/le dipendenti sulle modalità attraverso le quali è possibile chiedere la modalità di lavoro part-time. Riconoscendo che la genitorialità può comportare un sentimento di straniamento per i neo-genitori, OverIT si impegna a evolvere le iniziative di accompagnamento e riorientamento durante tutte le fasi del congedo, con particolare attenzione verso il genitore che resta più a lungo distante dai processi aziendali, al quale garantisce un rientro sereno e graduale. Inoltre, per incoraggiare la condivisione del carico di cura familiare, OverIT si impegna a valutare ulteriori iniziative a supporto di tutte le altre necessità di care-giving.

PUBBLICO	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	
	VERSIONE	2.3	PAGINA 6 11
	DATA	20 ottobre 2026	

6.5. Prevenzione di abusi e molestie

OverIT adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di abuso, molestia, discriminazione o comportamento inappropriato sul posto di lavoro. Con particolare riferimento a episodi di molestie e di mobbing, il primo presidio a tutela dell'ambiente di lavoro risiede nella funzione Human Resources.

Inoltre, chiunque venga a conoscenza di violazioni (presunte o accertate) dei principi contenuti nella presente *Policy*, del Codice Etico di OverIT o di quanto previsto dall'OMC Framework, ha libero accesso ai seguenti canali di segnalazione:

- all'indirizzo OverIT S.p.A., via U. Bassi 81, 33080 Fiume Veneto (PN);
- alla piattaforma Whistleblowing accessibile al seguente indirizzo <https://overit.whistleblowing.it/>;
- <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>, il canale esterno messo a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- <https://www.dnv.it/contatti/Form-Segnalazioni-Reclami.html>, per comunicare con l'ente di certificazione DNV Business Assurance Italy S.r.l.;
- saas@saasaccreditation.org per comunicare con l'organismo per la norma SA 8000 (SAAS - Social Accountability Accreditation Services), con sede in 15 West 44th Street, 6th Floor, New York, NY 10036.

In relazione alle segnalazioni, OverIT si impegna a valutare e implementare adeguate azioni correttive.

6.6. Approvvigionamento sostenibile

Per OverIT, l'approvvigionamento si concentra su infrastrutture digitali, energia e capitale umano, non su materie prime fisiche. L'Azienda si impegna su due fronti cruciali nella selezione dei fornitori:

- dal punto di vista ambientale, OverIT privilegia i fornitori che misurano la propria impronta carbonica e utilizzano, per quanto possibile, energia proveniente da fonti rinnovabili;
- dal punto di vista sociale, l'Azienda collabora solo con partner che garantiscono condizioni di lavoro eque e che rispettino i principi di Pari Opportunità.

A tal fine, OverIT sottopone tutti i potenziali fornitori a un rigoroso processo di qualifica. Questo processo mira a indagare le pratiche ambientali e sociali adottate lungo la catena di fornitura, la presenza di eventuali certificazioni o di policy e politiche specifiche. La collaborazione con un fornitore viene avviata solo una volta superato con successo tale processo di qualifica.

6.7. Obiettivi

OverIT stabilisce i seguenti obiettivi per il periodo che intercorre dal 2024 al 2030, volti a rafforzare l'impegno nei confronti delle tematiche di Responsabilità Sociale e Pari Opportunità:

- mantenere il numero annuale di infortuni gravi pari a zero;
- aumentare il congedo parentale per i padri a 20 giorni, ovvero raddoppiando il numero di giorni obbligatorio previsto per legge;

PUBBLICO	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	
	VERSIONE	2.3	PAGINA 7 11
	DATA	20 ottobre 2026	

- garantire almeno un incontro all'anno con il Social Performance Team, composto dai rappresentanti dei lavoratori ai fini del sistema di gestione SA8000, oltre ad assicurare sempre che ogni dipendente sia coperto dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) di riferimento dell'azienda;
- erogare un minimo di 10 ore di formazione per dipendente, oltre a quanto previsto dalla formazione obbligatoria, alle ore training peer-to-peer e induction, attraverso corsi altamente targettizzati sulle esigenze aziendali e i team;
- assicurare che ogni dipendente riceva almeno una valutazione annuale della propria performance;
- mantenere il numero annuale di casi accertati di discriminazione e/o molestie sul luogo di lavoro pari a zero;
- mantenere il numero annuale di casi accertati di corruzione pari a zero;
- continuare a qualificare ogni nuovo fornitore, valutandone le pratiche ambientali e sociali messe in atto;
- assicurarsi che almeno il 90% dei fornitori si impegni a sottoscrivere la clausola di compliance all'OMC Framework di OverIT.

7. Comunicazione

OverIT crede nell'importanza di una rappresentazione inclusiva all'interno della comunità operante nel Field Service Management. A tal scopo, OverIT garantisce che la propria comunicazione interna ed esterna sia basata su principi di responsabilità, evita nelle azioni promozionali qualsiasi forma di stereotipo di genere e si impegna a diffondere un'immagine di donne e gruppi minoritari, così come di qualunque forma di diversità, in linea con i principi di equa rappresentazione, consapevole del rilevante impatto di quest'ultima nella decostruzione degli stereotipi e dei c.d. *unconscious bias* in ambito sociale e professionale, anche attraverso l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze. Infine, OverIT si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori dei panel di tavole rotonde, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico che dovesse organizzare o a cui dovesse partecipare quale invitata.

8. Coinvolgimento degli stakeholder

OverIT si impegna a realizzare interventi finalizzati a promuovere le Pari Opportunità al di fuori del proprio contesto organizzativo, coinvolgendo i diversi stakeholder esterni sui temi della parità di genere, della diversità, dell'inclusione e dell'integrazione. Tali interventi possono coinvolgere Organizzazioni non Governative (ONG), Associazioni di settore e altre organizzazioni impegnate in politiche di valorizzazione dei diritti umani e delle Pari Opportunità.

PUBBLICO	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	PAGINA 8 11
	VERSIONE	2.3	
	DATA	20 ottobre 2026	

9. Riferimenti

9.1. Referenze interne

La presente *Policy* è connessa al Sistema di Gestione Integrato per Qualità, Ambiente, Responsabilità Sociale e Pari Opportunità (“SGI”) creato da OverIT e ne costituisce uno degli allegati. Elemento distintivo del SGI di OverIT è l'integrazione, per quanto possibile, dei sistemi di Qualità e Ambiente conformi ai requisiti delle norme UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001, con quelli di Responsabilità Sociale e Pari Opportunità conformi ai requisiti delle norme SA 8000 e UNI/PdR 125. La presente *Policy* è altresì connessa a tutti i documenti del SGI, in particolar modo alle procedure Human Resources e ai processi di marketing e comunicazione. Gli indicatori che OverIT si impegna a monitorare sono contenuti nell'Allegato 1 alla presente *Policy*, che costituisce una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l'Azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati. Infine, OverIT si impegna a riesaminare la *Policy* almeno una volta all'anno per valutarne la coerenza con il contesto aziendale o in caso di eventi significativi che impattino sulla stessa (es. violazioni o segnalazioni).

PUBBLICO	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	PAGINA 9 11
	VERSIONE	2.3	
	DATA	20 ottobre 2026	

Allegato 1

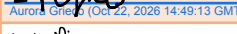
OverIT si impegna a monitorare annualmente i seguenti indicatori all'interno del Sustainability Report o in altri documenti opportunamente redatti:

- **Workforce:** numero di dipendenti disaggregati per genere, area geografica, tipologia di contratto (full time/part time, a tempo determinato/indeterminato ecc.) e nazionalità;
- **Assunzioni:** numero di assunzioni disaggregato per genere; numero di persone uscite dall'Azienda disaggregato per genere; numero di persone colloquate disaggregato per genere ed età;
- **Carriere:** numero di persone, disaggregato per genere, che hanno ricevuto un'analisi annuale delle performance; numero di persone con il ruolo di manager disaggregato per genere; numero di persone per ciascun livello contrattuale disaggregato per genere; numero di componenti del Leadership Team e del Consiglio di Amministrazione disaggregato per genere;
- **Retribuzioni:** rapporto tra le retribuzioni di uomini e donne divise per livelli contrattuali o per categoria professionale; numero di promozioni disaggregato per genere;
- **Genitorialità:** numero di persone che hanno usufruito del congedo parentale disaggregato per genere; percentuale di rientri dal congedo parentale disaggregata per genere; numero di giorni di congedo di paternità usufruiti sul totale a disposizione;
- **Conciliazione vita-lavoro:** percentuale di dipendenti che accedono a Location Flexible Policy e Smart Week Policy disaggregata per genere;
- **Prevenzione delle molestie:** numero di segnalazioni giunte attraverso i canali ufficiali di segnalazione disaggregato per genere; percentuale di dipendenti che hanno fruito di formazione relativa ai temi di discriminazione, pregiudizi inconsci, molestie e linguaggio.

Inoltre, OverIT si impegna a monitorare con particolare attenzione i risultati delle analisi di pari opportunità; oltre che al rating di sostenibilità EcoVadis.

PUBBLICO	TITOLO	Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità	PAGINA 10 11
	VERSIONE	2.3	
	DATA	20 ottobre 2026	

Informazioni sull'approvazione del documento

Ruolo		Nome	Firma
Approvato dal Comitato Guida	Chief Executive Officer	Pierpaolo Bergamo	
	Chief People Officer	Matteo Pallaver	 <small>Matteo Pallaver (Oct 22, 2026 11:58:26 GMT+2)</small>
	Chief Legal & Sustainability Officer	Aurora Grieco	 <small>Aurora Grieco (Oct 22, 2026 14:49:13 GMT+2)</small>
	Sustainability Manager	Alessandra Piai	
	HR Global Operations Director	Maurizio Biazzo	 <small>Maurizio Biazzo (Oct 22, 2026 12:33:50 GMT+2)</small>

Storico delle revisioni

Versione	Data	Principali modifiche
1.0	5 marzo 2024	Prima stesura della <i>Policy per la Responsabilità Sociale e le Pari Opportunità</i> .
2.0	29 agosto 2024	Integrazione puntuale dei requisiti della norma UNI/PdR 125:2022.
2.1	10 luglio 2025	Inserimento di maggiori dettagli sul processo di prevenzione di abusi e molestie. Ulteriori modifiche minori alle sezioni relative all'impegno e al recruiting.
2.2	20 dicembre 2025	Inserimento di un capitolo dedicato all'approvvigionamento sostenibile e di obiettivi quantitativi fino al 2030.
2.3	20 ottobre 2026	Precisazioni sulla presa visione della presente Policy da parte di ogni dipendente.