



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

17 febbraio 2026



SIRO Consulting srl

Via Muggia 10 – 00195 Roma

Tel cell 3356409500

amministrazione@siroconsulting.com

MISSION E VISIONE STRATEGICA

SIRO Consulting srl è un'impresa dinamica nata nel 2006, fondata da Simona Petrozzi

Siamo specializzati in Comunicazione d'Impresa, in particolare Personal and Corporate Web Reputation, Litigation PR e Privacy. Oggi tutti vivono di comunicazione ed una buona comunicazione non può prescindere dall'attenzione alla Web Reputation. Offriamo quindi analisi e consulenza sulla reputazione online di brand, privati e personaggi pubblici con il supporto di uno studio legale specializzato e costantemente aggiornato in diritto dell'informazione ed Internet, attento a profili di diritto internazionale e comunitario sul tema.

Le parole chiave dei nostri servizi sono: comunicazione digitale, internazionalizzazione, consulenza innovativa. Operiamo all'interno di piccole e medie imprese, istituzioni, servizi ai privati. Il digitale è il motore di tutta la nostra attività, senza trascurare mai la forza del fattore umano.

Attività:

- Web Reputation Personal e Corporate per: aziende, privati, liberi professionisti (medical reputation), personaggi pubblici, istituzioni (country brand reputation);
- Realizzazione siti web per aumento visibilità e fatturato, SEO e SEM (e-commerce);
- Benchmarking;
- Sentiment Analysis;
- Social Media Management;
- Digital Strategy & Marketing Plan per aziende e professionisti;
- Ufficio stampa digitale;
- Copywriting - Content management;
- Litigation o Legal PR/Crisis Management;
- Risarcimento civile del danno reputazionale;
- Trattamento di tutte le forme di lesione della reputazione online (revenge porn, cyberstalking, cyberbullismo, sexting etc.);
- Educazione digitale: corsi di formazione per scuole, istituzioni e privati di "educazione digitale" per la tutela della reputazione, il contrasto del cyberbullismo e la diffusione delle "fake news" in collaborazione con la nostra associazione di promozione sociale;
- Consulenza Informatica Forense*: Computer Forensics e Indagini Digitali, acquisizione forense di pagine web con timestamp e firma digitale, network e mobile forensics, analisi e recupero dati (SMS, contatti, email, etc...) da cellulari, smartphone, iPad, iPhone, etc., recupero e acquisizione dati da computer, internet, reti, sistemi embedded, etc.;
- Report Osint per referenzialità imprese;

- Privacy: supporto aziende ed organizzazioni nel processo di adeguamento e gestione degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (GDPR);

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SIRO Consulting srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per SIRO Consulting srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso di implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SIRO Consulting sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ;
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA;
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE;
- TUTELA DELLA PERSONA;
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE;

L'attenzione con la quale SIRO Consulting srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di SIRO Consulting srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

SIRO Consulting srl si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le policy per la parità di genere, sviluppata in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da SIRO Consulting srl sono:

1) Selezione ed assunzione (recruitment)

Nella costante ricerca del miglioramento delle nostre attività di business, la nostra organizzazione si impegna ad adottare protocolli di selezione e assunzione del personale che assicurino una valutazione equa di tutti i candidati. Tale valutazione si basa esclusivamente sulle capacità, competenze professionali, specializzazioni ed esperienza, senza alcuna considerazione del genere. Promuoviamo attivamente una cultura aziendale fondata sulla meritocrazia e sul pieno rispetto di ogni individuo, indipendentemente dal sesso. Il processo di selezione esclude tassativamente qualsiasi domanda relativa a stato civile, gravidanza o impegni familiari. La retribuzione prevista per ogni posizione, definita in fase di assunzione, è strettamente correlata alle mansioni e alle responsabilità del ruolo, e non deve essere in alcun modo influenzata dal genere. Infine, ci adoperiamo affinché le posizioni di leadership, inclusi i ruoli dirigenziali, di riporto diretto alla direzione e con delega di budget, siano assegnate con criteri di distribuzione equilibrata tra i generi.

2) Gestione della carriera

Siamo convinti che i risultati aziendali siano il frutto anche del contributo del nostro capitale umano. Per questo, ogni percorso di crescita e ogni possibilità di progressione professionale viene assegnata in base alle performance e al merito della persona, senza distinzioni di genere. Nell'ambito del nostro impegno per il continuo miglioramento, l'organizzazione garantisce, nella gestione delle carriere interne,

che le opportunità di sviluppo e di crescita professionale siano distribuite in maniera bilanciata tra i dipendenti, assicurando pari accesso a uomini e donne

3) Equità salariale

La nostra organizzazione garantisce la parità retributiva a tutti i dipendenti, in ogni fase del rapporto di lavoro, dall'assunzione allo sviluppo di carriera, indipendentemente dal genere. La compensazione economica è determinata esclusivamente dal ruolo e dalle responsabilità. Eventuali integrazioni salariali, sotto forma di benefit o premi, sono legate unicamente ai risultati conseguiti e riconosciuti. L'azienda assicura che tutti i criteri relativi a stipendi, bonus e benefit siano formalmente documentati e facilmente consultabili da tutto il personale. A ogni membro dell'organico è riconosciuta la facoltà di segnalare qualsiasi sospetta discrepanza o disparità retributiva.

4) Genitorialità, cura

La nostra organizzazione è determinata a rimuovere ogni potenziale ostacolo alla genitorialità, offrendo un supporto concreto alla maternità e alla paternità. Ci impegniamo ad assistere coloro che, in virtù del loro status genitoriale, devono conciliare gli impegni lavorativi con le nuove necessità familiari emerse. Per questo, garantiamo ai dipendenti di entrambi i sessi il pieno accesso ai congedi parentali e a soluzioni di sostegno per la cura dei figli e dei *caregiver*, come l'introduzione di ore di permesso retribuito aggiuntive rispetto a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato. Il sostegno alla maternità e alla paternità include specifici percorsi di formazione, informazione e reinserimento. L'assistenza alla maternità è garantita prima, durante e dopo il parto. Inoltre, il congedo di paternità è attivamente promosso affinché tutti i padri ne usufruiscano per l'intera durata stabilita dalla normativa vigente. Il rientro in servizio dopo il congedo è facilitato tramite dedicate iniziative di ri-orientamento professionale.

Allo stesso modo, essendo la nostra una micro-impresa, auspichiamo una gestione responsabile della maternità dei nostri dipendenti perché l'impatto della maternità o della malattia è diverso a livello di organizzazione interna fra una grande impresa con molti dipendenti ed una piccola realtà con poche figure. Per "gestione responsabile della maternità" si intende un insieme di comportamenti e doveri che la lavoratrice madre è tenuta ad adottare per bilanciare il suo sacrosanto diritto alla tutela della maternità con il dovere di lealtà e collaborazione verso il datore di lavoro.

Questo concetto si articola principalmente sui seguenti aspetti, che assumono una rilevanza ancora maggiore in contesti di micro impresa:

1. Doveri di Comunicazione e Adempimento

La responsabilità inizia con l'assolvimento degli obblighi formali e informali verso l'azienda:

- *Comunicazione Ufficiale*: Informare il datore di lavoro dello stato di gravidanza e della data presunta del parto, fornendo il certificato medico richiesto per attivare le tutele di legge. Questo è un obbligo specifico della lavoratrice.
- *Documentazione Astensione*: In caso di astensione anticipata (per gravi complicanze o per mansioni realmente a rischio), seguire la corretta procedura presso l'ASL o la Direzione Territoriale del Lavoro e fornire la relativa documentazione al datore di lavoro per giustificare l'assenza.
- *Certificato di Nascita*: Presentare il certificato di nascita del figlio (o un'autodichiarazione) entro 30 giorni dalla data del parto.

2. Dovere di Collaborazione e Diligenza

Questo è l'aspetto più legato alla "responsabilità" in termini di collaborazione aziendale, specialmente in una piccola realtà:

- *Massima Collaborazione nel Handover*: Mantenere un elevato dovere di collaborazione, lealtà e diligenza anche durante il periodo che precede l'astensione obbligatoria. Ciò include:
 - Fornire, prima dell'assenza, un riepilogo dettagliato delle attività svolte e dei progetti in corso.
 - Agevolare il subentro del sostituto attraverso la riconsegna tempestiva degli strumenti aziendali (come il PC aziendale, che è uno strumento di lavoro e non può essere detenuto se non a tale fine) e la comunicazione degli accessi o dei link necessari.

3. Consapevolezza dell'Impatto Organizzativo

In una micro impresa (piccole realtà con poche figure), la "gestione responsabile" è cruciale perché l'impatto di un'assenza per maternità o malattia è diverso rispetto a una grande azienda. La lavoratrice madre responsabile è colei che:

- *Comprende l'Impatto*: È consapevole del significativo impatto organizzativo che la sua assenza, soprattutto se anticipata o prolungata, avrà sull'azienda.
- *Minimizza il Disagio*: Adopera ogni sforzo per minimizzare il disagio organizzativo attraverso la cooperazione, garantendo che le attività possano proseguire.

In sintesi, la "gestione responsabile" si traduce nel massimo sforzo di comunicazione e cooperazione per assicurare che il processo di transizione del lavoro avvenga nel modo più fluido possibile per l'organizzazione, nel pieno rispetto dello stato di salute della lavoratrice e dei suoi diritti.

5) Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La nostra organizzazione si prefigge l'obiettivo di mettere il personale in condizione di gestire il proprio tempo, favorendo un bilanciamento tra impegni professionali e vita privata. Questo equilibrio è perseguito tenendo in debita considerazione sia il raggiungimento degli obiettivi di business aziendali, sia il benessere psicofisico dei lavoratori. A tal fine, implementiamo modelli organizzativi flessibili (quali *part-time*, e *smart working una volta a settimana*), che concedono al dipendente una maggiore autonomia e libertà di autodeterminazione nella gestione del proprio lavoro.

6) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La nostra organizzazione adotta la politica della "**tolleranza zero**" contro ogni forma di abuso e molestia, esercitando un'azione costante di prevenzione e repressione di tali fenomeni. In particolare, ci impegniamo a fornire una formazione specifica ai dipendenti per il riconoscimento e la gestione degli abusi e delle molestie di genere. Viene garantita a tutto il personale la possibilità di segnalare sospetti o episodi concreti di abuso o molestia, assicurando l'assoluta protezione dei segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione successiva. La Dr.ssa Simona Petrozzi è docente ed ideatrice del corso di formazione "FuturoSicuro" per la lotta alla violenza di genere attraverso l'impegno delle aziende

La SIRO Consulting srl si dedica all'analisi e alla comprensione approfondita di eventuali episodi di abuso, violenza e molestie e promuove attivamente uno stile comunicativo rispettoso e neutro rispetto al genere.

Con la massima trasparenza, la SIRO Consulting srl dichiara il suo fermo intento di perseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e sostenere l'empowerment femminile. Tali azioni sono volte a modificare concretamente le dinamiche di potere in tutti i contesti della vita sociale e privata, incluso l'ambiente di lavoro, con l'obiettivo specifico di assicurare che la voce delle donne sia ascoltata e che le loro conoscenze ed esperienze siano pienamente riconosciute e valorizzate.

La SIRO Consulting srl si assume la piena responsabilità della realizzazione degli obiettivi sopra delineati e dell'attuazione di tutte le eventuali misure correttive che si rendessero necessarie per il loro completo conseguimento.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

L'attuazione del sistema gestionale per la parità di genere ed inclusione e l'efficace applicazione di questa Politica è affidata al Comitato Guida, composto da tre membri rappresentanti dell'Alta Direzione ed istituito il 17 febbraio 2026

Per eventuali reclami o segnalazioni scrivere a: simona.petrozzi@siroconsulting.com

Data e Firma
17 febbraio 2026

Rappresentante Legale

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Simona Petrozzi', is written over a horizontal line.