Roma, 25 Novembre 2026

Oggetto: Esito Audit Certificazione Parità di Genere

Spett.li Consigliere Pari Opportunità,

come previsto dall' art. 3.1 del decreto 29 aprile 2022 - Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali - vi informiamo che l'11 dicembre 2025 si è svolto l'audit a cura dell'ente esterno incaricato per la certificazione RINA Services, relativa all'iter di mantenimento della certificazione UNI PDR 125.

L'esito è stato positivo, confermando l'impegno di Olivetti SpA Società Benefit per la parità di genere e pari opportunità. In allegato il certificato aggiornato, **valido fino al 13/12/2026**.

Olivetti è divenuta Società Benefit nell''aprile del 2022 e ha modificato il suo statuto dichiarando di perseguire oltre all'utile economico anche l'utile sociale e ambientale secondo la normativa italiana (Legge 208/2015). La seconda finalità dichiarata nello Statuto di Olivetti riguarda le persone e un'attenzione particolare alla parità di genere e all'inclusione. Il rinnovo della certificazione fa parte degli obiettivi inseriti nella Relazione Di Impatto pubblicata sul sito www.Olivetti.com.

La conferma del certificato è arrivata dopo un attento esame delle politiche e delle iniziative sulla parità di genere già in essere e la presentazione di un piano strategico di azioni triennale che ha coinvolto trasversalmente diverse funzioni aziendali e che viene redatto dallo Steering Committee Gender Equality Olivetti.

Questo organismo, costituito in data 1° dicembre 2023, è composto dall'Amministratore Delegato Olivetti Quang Ngo Dinh, dal Responsabile HR Business Partner TIM Enterprise Andrea De Donno, dal Responsabile Communication & External Relation Olivetti Gaetano Di Tondo con la partecipazione della Responsabile Corporate Communication Sustainability TIM Laura Esposito ed è stato istituito per monitorare le iniziative per il superamento del gender gap, valutare i KPI e definire le strategie future.

Lo Steering Committee Gender Equality ha approvato la Politica delle Risorse Umane e Pari Opportunità in data 18 dicembre 2024, che è il punto di riferimento per la definizione dei principi del Gruppo volti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, una crescita professionale, ma allo stesso tempo il benessere delle persone e il bilanciamento vita-lavoro.

Le azioni presentate in sede di audit:

- **Selezione e Assunzione** – Favorire un processo di recruiting inclusivo, con focus sull'attrazione di talenti femminili, anche attraverso career day e campagne mirate. Nel 2025, la percentuale di donne tra i neoassunti è stata del 53%.
- **Gestione della Carriera** – Il programma Women Empowerment sostiene lo sviluppo delle donne nel management con alcune importanti iniziative che sono state realizzate nel 2025 e hanno coinvolto il 20% delle donne Olivetti.
- **Equità Salariale** – Olivetti a dicembre 2025 aveva un Gender Pay Gap inferiore al 10%.
- **Genitorialità e Cura** – per favorire la diffusione del concetto di "genitorialità condivisa", il Gruppo TIM e di conseguenza Olivetti già dal 2024 ha raddoppiato il congedo di paternità obbligatorio, estendendo di ulteriori 10 giorni il periodo previsto dalla normativa vigente. Nel 2025 l'utilizzo dei giorni medi da parte dei neopadri è passato da 12 giorni medi a 16 giorni medi, grazie alle iniziative di comunicazione e sensibilizzazione svolte da personale HR. Il personale HR di Olivetti ha sensibilizzato come previsto i dipendenti migliorando di fatto la consapevolezza delle agevolazioni previste per i genitori. Inoltre, l'azienda promuove attività di formazione e sensibilizzazione interna attraverso corsi dedicati.
- **Conciliazione Vita-Lavoro** – Il programma di welfare aziendale include rimborso rette scolastiche, baby-sitting, soggiorni estivi per i figli e smart working e dal 2025 anche un bonus bebè per ogni nuovo nato dedicato ai neogenitori. L'indagine di clima 2024 restituisce l'informazione che il 75% delle persone conferma di essere soddisfatto dell'equilibrio tra vita e lavoro in linea con il dato rilevato lo scorso anno.
- **Prevenzione delle Molestie** – È attiva una Policy su molestie di genere, sessuali e bullismo, con processi di segnalazione e gestione delle denunce. Nel 2024, è stato avviato un percorso di formazione obbligatoria su questi temi ed il 90% dei dipendenti Olivetti ha partecipato alla formazione.
- **Comunicazione** – Il Gruppo TIM ha lanciato già dal 2024 la campagna #LaParitàNonPuòAspettare che dà voce al nostro impegno per il supporto alle Pari Opportunità di Genere e Olivetti ha rilanciato internamente la campagna. All'interno di questo framework ricadono diversi progetti di formazione per la popolazione aziendale, come il corso obbligatorio "Sensibilizzazione sulle Pari Opportunità di Genere", e il podcast "La Parità Non Può Aspettare", che affronta il tema del gender gap attraverso contributi ispirazionali di esperti ed esperte, che hanno permesso di focalizzare ogni episodio su un aspetto, come il linguaggio, la cura, la genitorialità, la violenza di genere.

Cordiali saluti

Per Olivetti S.p.A. Società Benefit
Simona Clementi

Firmato digitalmente
da SIMONA CLEMENTI
in data 25/11/2026