

La nostra mission è quella di gestire progetti di trasformazione digitale partendo dalla complessità e trovando sintesi semplici basate su trend hi-tech di ultima generazione.

Cerchiamo di rendere R2U le soluzioni applicative basate su Cloud, Internet Technologies, Big Data, IoT, Robotics Process Automation, strumenti di Intelligenza artificiale e tecniche avanzate di Machine Learning.

R2U implementa soluzioni basate su architetture applicative e tecnologiche che facilitano l'innovazione, la sicurezza, l'integrazione e le prestazioni delle piattaforme su cui si sviluppano e gestiscono tali applicazioni.

Identifichiamo i processi più corretti e i tool più adatti per i nostri clienti, prendendo in carico tutte le fasi: dalla Build Automation & Continuous Integration, al Test Automation fino al Deployment Automation. Grazie agli strumenti di automazione e monitoraggio della pipeline siamo in grado di implementare un processo di Continuous Delivery e verificare ogni giorno il raggiungimento degli obiettivi di progetto.

Gestiamo il ciclo di vita degli applicativi desktop & mobile dei nostri clienti, prendiamo in carico le applicazioni ed il knowledge transfer, curiamo le configurazioni e l'upgrading dei vari item applicativi, progettiamo e realizziamo evoluzioni applicative ed interventi di terze parti, formiamo supporto al collaudo ed al rilascio in produzione.

Ci occupiamo dell'intero ciclo di Service Management dell'ecosistema applicativo del Cliente, gestiamo la manutenzione di software di mercato, soluzioni proprietarie, software custom e relative integrazioni, produciamo reportistica dei vari livelli di servizio, programiamo e controlliamo le attività di gestione delle applicazioni attraverso specifiche Control Room. aiutare i clienti nel processo di innovazione tecnologica, trasformazione digitale ed organizzativa, puntando su soluzioni e prodotti altamente tecnologici e sulla qualità del servizio con continui investimenti in tecnologie e risorse umane.

Le parole d'ordine nella RU2 sono:

- *puntare sulla qualità del prodotto e del servizio;*
- *fare continui investimenti in tecnologie e risorse umane;*

R2U punta molto sulla filosofia "Marketing Oriented", intendendo fare dell'affidabilità e della personalizzazione del servizio il perno fondamentale intorno al quale gira tutta l'attività aziendale.

Il modello di gestione dell'azienda è stato sviluppato secondo le indicazioni della norma internazionale *UNI EN ISO 9001* in vigore e si ispira essenzialmente ai principi di gestione per la qualità, in particolare:

- *orientamento al cliente*
- *coinvolgimento del personale*
- *approccio alla gestione basata sui processi*
- *miglioramento continuo*

La R2U si impegna fortemente nel cercare di raggiungere livelli di miglioramento continuo della qualità dei propri prodotti e servizi, in modo da rispondere prontamente a tutte le sollecitazioni provenienti dal mercato e tendere a livelli di eccellenza nella qualità.

A tal fine, la Direzione intende assicurare il conseguimento del suddetto obiettivo attraverso:

- a. **il perseguimento della soddisfazione del cliente** con puntuale rilevazione del suo gradimento per i prodotti/ servizi forniti;

- b. **l'efficacia del proprio sistema di gestione e dei processi compresi in esso**, mediante il soddisfacimento dei requisiti normativi e contrattuali applicabili e il controllo accurato delle fasi di progettazione e realizzazione dei prodotti software nonché di erogazione dei servizi offerti;
- c. **l'efficienza della propria organizzazione**, con un controllo teso a una riduzione dei costi legati a prodotti, servizi e processi;
- d. **il miglioramento continuo dei propri prodotti e del proprio sistema di gestione**, in linea con l'evoluzione tecnologica del mercato passando attraverso l'innovazione tecnologica e lo sviluppo tecnico delle proprie risorse, ivi compresa la cura della crescita professionale per tutto il personale dell'organizzazione;
- e. **uno sviluppo commerciale** che contempra anche **lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi** per meglio soddisfare le esigenze del cliente e le strategie commerciali dell'azienda, curando anche l'immagine aziendale;

La R2U ritiene che la gestione del cliente non costituisca una questione di esclusiva competenza del personale a contatto con i clienti, bensì diventa il 'riferimento' dell'intera organizzazione, indissociabile dalla missione aziendale, dai valori e piani strategici. Ecco che allora tale gestione deve essere impostata dalla Direzione e dal management chiamato a supportarla, ma va fatta propria anche da ogni elemento dell'organizzazione.

L'azienda è consapevole che l'obiettivo della garanzia della qualità richiede un impegno costante da parte di tutto il personale operativo e che esso può essere raggiunto con successo solo attraverso un approccio sistematico alle tematiche della qualità.

La Direzione crede profondamente in questo e si impegna a diffondere e promuovere la qualità nell'organizzazione.

Valutato il contesto in cui opera l'organizzazione e le esigenze delle parti interessate, la R2U ha ritenuto opportuno sviluppare, mantenere, controllare e migliorare in modo costante un Sistema di Gestione della Sicurezza delle informazioni (SGSI), in conformità alla norma *UNI CEI ISO/IEC 27001*.

La Direzione attribuisce quindi importanza strategica al trattamento delle informazioni e concretizza la volontà di difendere la confidenzialità, l'integrità e la disponibilità dei dati.

Gli obiettivi principali del SGSI si realizzano nell'assicurare:

1. La **riservatezza** del patrimonio informativo gestito: proprietà per cui l'informazione non è resa disponibile o comunicata a individui, entità o processi non autorizzati;
2. **L'integrità** del patrimonio informativo gestito: proprietà di tutelare l'accuratezza e la completezza degli asset, ossia di qualsiasi informazione o bene attinente a cui l'organizzazione attribuisce un valore;
3. La **disponibilità** del patrimonio gestito: proprietà per cui l'informazione deve essere accessibile ed utilizzabile previa richiesta di una entità autorizzata;
4. **L'ottemperanza ai requisiti cogenti**, normativi e contrattuali;
5. **L'adeguata formazione** in tema di sicurezza delle informazioni del personale;

Ulteriori approfondimenti degli obiettivi sono riportati nel piano strategico aziendale per l'annualità di riferimento.

L'implementazione del Sistema di Gestione per la sicurezza delle informazioni implica:

- *Identificare una metodologia di valutazione del rischio adeguata al SGSI, ai requisiti di business individuati, a quelli cogenti e normativi e gestire il rischio ad un livello accettabile e in modo allineato al*

più generale contesto di gestione del rischio strategico dell'organizzazione;

- *Identificare, attraverso idonea analisi dei rischi, il valore del patrimonio informativo, all'interno del campo di applicazione del SGSI, al fine di comprendere le vulnerabilità e le possibili minacce che possano esporlo a rischi;*
- *Gestire la riservatezza, disponibilità e integrità delle informazioni nel rispetto anche dei principi di privacy by design e privacy by default e della normativa cogente;*
- *Proteggere i dati rispetto ad accessi non autorizzati in funzione della loro criticità, valore e sensibilità compresi i servizi di hosting e servizi SaaS erogati in modalità public cloud;*
- *Migliorare la consapevolezza interna dei rischi sulla sicurezza delle informazioni;*
- *Garantire la continuità operativa dei processi aziendali;*
- *Garantire ai Clienti canali efficaci ed efficienti di comunicazione per lo scambio di informazioni e per supportare gli stessi in qualsiasi evento che possa pregiudicare la sicurezza delle informazioni e in particolar modo dei dati personali, nel rispetto della normativa in vigore;*
- *Definire e rendere effettive le linee operative per un'architettura di sicurezza intesa come l'insieme di regole, funzioni, strumenti, oggetti e controlli, coerentemente disegnati e resi funzionanti, che garantiscano in ogni struttura organizzativa, ambiente informatico, singolo elaboratore, il rispetto degli standard definiti dalla R2U;*
- *Monitorare, cogliendo ogni spunto di miglioramento, il sistema SGSI attuato.*

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, R2U ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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. Nell'ambito della Parità di Genere la Società garantisce **pari dignità e pari opportunità a tutte le persone a prescindere dal sesso, dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale**. Ognuno è un individuo, unico e diverso con la propria personalità, storia e competenze.

In tale contesto, R2U si impegna a:

- **creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione** diretta o indiretta, associativa o individuale, qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale;
- **promuovere una cultura basata sul reciproco rispetto**, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare il proprio talento;
- **perseguire una politica di selezione del personale** volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità. Qualsiasi opportunità di carriera o avanzamento professionale sarà gestito senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle diversità;
- **formare e promuovere le persone**, migliorando lo sviluppo professionale delle proprie risorse, ispirando tutti i dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione;
- perseguire l'obiettivo di assicurare che tutti i dipendenti e i collaboratori trattino gli altri, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità, mostrando una condotta che sostenga i valori della Società;
- **diffondere la cultura delle pari opportunità** tra i dipendenti e i collaboratori/collaboratrici assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- **monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità di genere** al fine di definire le azioni più opportune,

tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati nella presente politica;

- **applicare specifiche politiche per la gestione del personale** finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo. A tal fine, la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita del personale – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – è improntata al principio delle pari opportunità e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento;
- **promuovere la comunicazione, interna ed esterna, anche attraverso attività di marketing e pubblicità** volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile e migliorare costantemente il sistema di comunicazione sia interno che esterno;
- **Incoraggiare il personale alla condivisione di qualsiasi feedback o suggerimento** relativo all'inclusione e alla non discriminazione nell'ambiente di lavoro e in tutte le attività svolte, assicurando anche l'anonimato e predisponendo un modulo permanente accessibile a tutto il personale (disponibile sulla Intranet o in modalità cartacea nei pressi delle cassette poste presso le sedi di Roma e Pescara) al fine di promuovere il dialogo e lo scambio di idee e il miglioramento della Società;
- **coltivare un ambiente inclusivo**, agendo sulla cultura interna, con azioni continuative di informazione, sensibilizzazione, sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile;
- **garantire che i generi siano equamente rappresentati** tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni;
- **riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata**. L'organizzazione crede che le responsabilità familiari del personale siano una ricchezza da tutelare e valorizzare per una più piena e completa soddisfazione della persona. A tal fine, ci adoperiamo per promuovere modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione vita privata – vita lavorativa;
- **applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso** fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro. Non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale;
- **applicare la tolleranza zero** rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;

È definito e monitorato un piano di azione per l'attuazione della presente politica nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere: lo stato di avanzamento e i risultati sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI. È costituito, a presidio di quanto espresso nella Parità di Genere, un Comitato guida per la parità di genere ai fini della efficace adozione ed applicazione degli aspetti connessi alla parità di genere.

Il monitoraggio circa la concreta attuazione della presente Politica sulla Parità di Genere è affidata al Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITA' DI GENERE

Le Policy per la Parità di Genere, sviluppate in relazione alla Politica, sono relative ai temi della Parità di Genere e forniscono gli input necessari a:

- formulare il Piano Strategico per la Parità di Genere;
- individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” specificatamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

Le policy/procedure per la Parità di Genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

1. Selezione ed Assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

1. **Selezione ed assunzione (recruitment):** è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
2. **Gestione della carriera:** assicura che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. **Equità salariale;** punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. **Genitorialità:** è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro:** stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
6. **Prevenzione abusi e molestie:** è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere;

Nello specifico, gli impegni assunti da R2U rispetto a dette politiche sono:

1. **PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING):** R2U si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. R2U non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura. La Società assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere che possono impattare negativamente i processi di selezione.
2. **GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:** la Società si impegna allo sviluppo delle competenze e alla valorizzazione delle professionalità dei dipendenti e delle dipendenti, garantendo a tutti pari opportunità, attraverso attività di formazione e processi diversi di apprendimento tesi a delineare, anche sul luogo di lavoro, percorsi di costante crescita professionale. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e alla comunicazione di tipo inclusivo. R2U, inoltre, si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di

formazione all'anno. R2U ha altresì deciso di avviare un sistema di valutazione della Performance, che incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

3. **EQUITÀ SALARIALE:** La politica di remunerazione di R2U contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La Società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere. R2U, inoltre, si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit. Premi, programma di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

4. **GENITORIALITÀ E CURA:** la Società intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:
 - La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
 - La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
 - Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per o l'intero periodo previsto dalla legge;
 - I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;

5. **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK.LIFE BALANCE):** R2U intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:
 - Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
 - L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
 - L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

6. **ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO:** R2U si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di R2U. La presente politica fornisce un perimetro delle condotte vietate (violenza e molestie sul lavoro; violenza e molestie; violenza e molestie di genere; molestie sessuali) e costituisce un'estensione ed al contempo una specificazione dei principi contenuti

nella *Policy su Diversità e Inclusione*; R2U si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo di segnalazione di sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie; In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori (sia in forma cartacea che digitale su piattaforma dedicata);
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti;
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

L'adozione di un sistema di gestione secondo le norme *UNI EN ISO 9001:2015*, *UNI CEI ISO/IEC 27001* e *UNI PDR 125:2022*, rappresenta lo strumento primario per rappresentare la "filosofia" aziendale che intende la soddisfazione del cliente, la tutela della sicurezza delle informazioni e la tutela della parità di genere e inclusione come elemento essenziale per imporre il nome di R2U come sinonimo di qualità ed affidabilità. La Direzione nel definire ed approvare tale politica aziendale, assicura che essa sia:

- *appropriata agli scopi dell'organizzazione;*
- *comunicata, compresa, attuata e mantenuta a tutti i livelli dell'organizzazione; la diffusione a tutta la struttura aziendale è garantita attraverso la sua disponibilità ed alla continua sensibilizzazione del personale;*
- *riesaminata periodicamente al fine di verificarne la coerenza con i comportamenti aziendali, l'attualità e la continua idoneità agli schemi certificativi richiamati;*
- *supportata da obiettivi misurabili.*

La presente *Politica Integrata* fornisce il quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi e i traguardi aziendali, è diffusa a tutti i dipendenti ed è disponibile per il pubblico sul sito internet. Il Responsabile del Sistema di Gestione facilita l'attuazione della presente politica attraverso norme e procedure appropriate.

Tutto il personale e i collaboratori devono seguire le politiche e le procedure stabilite da R2U a supporto della presente politica e, in base alle proprie conoscenze, segnalare al Responsabile del Sistema di Gestione qualsiasi punto debole individuato.

Qualsiasi azione che in modo intenzionale o riconducibile a negligenza provocherà un danno a R2U potrà essere perseguita nelle sedi opportune. La presente politica sarà verificata ed aggiornata periodicamente in fase di riesame della Direzione in funzione dell'evoluzione dell'azienda e delle normative cogenti applicabili.

Pescara, 15/12/2024