

## LA NOSTRA FILOSOFIA

A-THON Srl opera nella convinzione che la qualità, la tutela dell'ambiente, la sicurezza e la salute dei lavoratori, la riduzione dei rischi, la parità di genere, la difesa dei diritti umani e del lavoro e l'ottimizzazione delle risorse energetiche debbano essere parte della cultura aziendale a tutti i livelli, ognuno per le proprie responsabilità.

L'obiettivo che ci prefiggiamo è di far diventare la A-THON Srl un punto di riferimento nel proprio settore creando e diffondendo una nuova cultura ispirata ai seguenti valori, nel rispetto degli aspetti di qualità, ambiente, salute e sicurezza dei lavoratori, principi di responsabilità sociale e di parità di genere.

Contribuire al processo di digitalizzazione del sistema sanitario nazionale, sviluppando progetti innovativi basati sia sulle necessità dei professionisti sanitari che sulle esigenze dei pazienti stessi. Vogliamo essere attori del cambiamento, essere protagonisti della creazione di un sistema sanitario moderno ed efficiente attraverso l'innovazione tecnologica e la valorizzazione delle competenze umane.

La Direzione si impegna a non fornire o realizzare prodotti/servizi, se le attività lavorative non potranno essere svolte in piena sicurezza per il personale, per l'ambiente e per i diritti e la dignità delle persone.

## 1. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

### 1.1 LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

A-THON Srl, come ha stabilito nello scopo del proprio modello organizzativo, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione di A-THON Srl, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PDR125

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

A-THON Srl crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per le attività imprenditoriali che A-THON Srl stessa conduce.

### 1.2 RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

A-THON Srl, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/KPI stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, A-THON Srl ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui A-THON Srl si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

## 2. POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

A-THON Srl, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI/PDR 125
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del modello organizzativo

## 2.1 POLITICA PER LA SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

A-THON Srl nel processo di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli di riporto al vertice e con delega al budget devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

## 2.2 POLITICA PER LA GESTIONE DELLA CARRIERA

A-THON Srl è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle persone che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. A-THON Srl, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale
- Il garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico

## 2.3 POLITICA PER L'EQUITÀ SALARIALE

A-THON Srl, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero personale
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero personale
- A chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

## 2.4 POLITICA PER LA GENITORIALITÀ E LA CURA

A-THON Srl 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 re-inserimento
- 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 l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- A-THON Srl assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)

## 2.5 POLITICA PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

A-THON Srl 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 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
- A-THON Srl adotta il part time per i ruoli ove questo è possibile, la flessibilità degli orari e lo smart working
- A-THON Srl permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

## 2.6 POLITICA PER LA PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

A-THON Srl ripudia ogni forma di abuso e di molestia, per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. A-THON Srl attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che A-THON Srl pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte di A-THON Srl delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che A-THON Srl analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Villorba, li 28/06/2024

Il presidente del CDA

