

	A-THON Srl - POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE Livello di confidenzialità: pubblico	Data	21/08/2026
		Rev.	Rev. 02
		Pagina	1 di 6

A-THON Srl

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Documento	A-THON Politica PdG	Revisione	Rev. 02 del 21/08/2026
Emessa da	Direzione con il Comitato Guida per la parità di genere	Sostituisce	Rev. 01 del 18/06/2025
Riferimenti	UNI/PdR 125:2022 — FAQ Indirizzi applicativi, edizione 2026 — D.Lgs. 96/2026 — Politica D&I MD27-02	Diffusione	Pubblica: sito internet aziendale e canali interni

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 A-THON Srl un punto di riferimento nel proprio settore, creando e diffondendo una cultura ispirata a tali valori. Contribuiamo al processo di digitalizzazione del sistema sanitario nazionale sviluppando progetti innovativi basati sulle necessità dei professionisti sanitari e sulle esigenze dei pazienti, con l'ambizione di 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 e 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 Scopo e campo di applicazione

A-THON Srl intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle persone nell'organizzazione, valorizzare le diversità presenti nei ruoli e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment del genere meno rappresentato nelle attività di business.

Coerentemente con gli indirizzi applicativi dell'edizione 2026 delle FAQ UNI/PdR 125, la presente politica adotta l'espressione «genere meno rappresentato» in luogo del riferimento al solo genere femminile: l'impegno dell'organizzazione è rivolto al riequilibrio, in qualunque direzione esso si renda necessario.

La politica si applica a tutto il personale e a tutti i siti presso i quali opera personale dipendente o addetto: sede legale e operativa di Villorba (TV), sede operativa di Padova, sede operativa di Lecce. Si applica altresì al personale eventualmente impiegato in somministrazione, che è considerato all'interno del sistema di gestione di A-THON Srl in quanto azienda presso cui è svolta l'attività lavorativa.

L'attenzione dell'organizzazione si focalizza nelle sei aree di indicatori previste dalla prassi di riferimento:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi delle risorse umane
- Opportunità di crescita e inclusione
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione dei tempi vita-lavoro

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 e istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per le proprie attività imprenditoriali.

1.2 Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione assicura la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti e agli indicatori stabiliti nelle singole aree, risultino di reale apprezzamento da parte delle persone che lavorano in azienda, che ne sono le principali parti interessate. Tale attenzione è esercitata lungo l'intero ciclo di vita lavorativa attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Prevenzione di abusi e molestie

A ciascuna politica specifica sono associati obiettivi di parità misurabili, indicati nel Piano strategico e nel relativo allegato «Schede piano d'azione». Ogni azione dichiara l'indicatore sul quale produce effetto, il valore di riferimento iniziale, il valore atteso e l'evidenza documentata che ne dimostra l'attuazione.

1.3 Rapporto con la Politica di Diversity & Inclusion

A-THON Srl ha adottato la Politica di Diversity & Inclusion MD27-02, approvata il 10/02/2026 e classificata come documento pubblico, che copre l'insieme delle dimensioni della diversità: genere, età, origine etnica, nazionalità, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, religione e opinioni personali. La presente Politica per la parità di genere ne costituisce la declinazione specifica sulla dimensione del genere e ne condivide integralmente principi e impegni: le due politiche sono complementari e non alternative.

Il rapporto fra i due documenti è il seguente:

- la Politica di Diversity & Inclusion MD27-02 stabilisce i principi guida generali – parità di trattamento, rispetto e dignità della persona, valorizzazione delle differenze, tolleranza zero verso molestie e comportamenti non inclusivi – e si applica ai dipendenti, ai collaboratori e consulenti e alle persone candidate nei processi di selezione;
- la presente Politica per la parità di genere attua tali principi sulla dimensione del genere, all'interno del sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022, e ne definisce indicatori, procedure operative e obiettivi misurabili;
- gli impegni concreti assunti al punto 4 della MD27-02 in materia di selezione e assunzione, sviluppo professionale e retribuzione, conciliazione vita-lavoro e cultura e clima aziendale trovano corrispondenza diretta nelle politiche specifiche del capitolo 2 del presente documento;
- in caso di dubbio interpretativo su aspetti attinenti al genere prevale la formulazione più puntuale contenuta nella presente Politica e nelle procedure Proc-6321 ... Proc-6326.

Sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità. A-THON Srl ha sottoscritto la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro, assumendo per tale via un impegno pubblico e verificabile a promuovere una cultura fondata sul rispetto, sull'equità e sulle pari opportunità e a contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta. La sottoscrizione costituisce evidenza documentata dell'adesione dell'organizzazione a iniziative esterne in materia di parità e inclusione.

2. Politiche specifiche per la parità di genere

2.1 Selezione ed assunzione

Nel processo di selezione ed assunzione A-THON Srl rispetta i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;

	A-THON Srl - POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE Livello di confidenzialità: pubblico	Data	21/08/2026
		Rev.	Rev. 02
		Pagina	3 di 6

- i criteri di selezione considerano esclusivamente qualità personali quali professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza;
- non è permesso porre, durante i colloqui, domande relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura;
- le descrizioni delle mansioni e gli annunci sono formulati in modo neutro rispetto al genere e il reclutamento è rivolto indistintamente a tutti i generi;
- la selezione considera l'obiettivo di un organico bilanciato rispetto al totale delle persone presenti;
- i ruoli di riporto al vertice e con delega al budget sono distribuiti in maniera equilibrata;
- la retribuzione prevista in fase di assunzione è riferita alle mansioni e alle responsabilità e non è influenzata dal genere;
- le percentuali di persone il cui contratto prevede una remunerazione variabile sono bilanciate tra i generi;
- le candidature ricevute sono conservate e rendicontate in forma disaggregata per genere, quale evidenza documentata delle azioni possibili attuate in un mercato del lavoro che, per le competenze STEM applicate all'ICT sanitario, presenta una disponibilità strutturalmente sbilanciata.

2.2 Gestione della carriera

A-THON Srl riferisce ogni occasione di sviluppo professionale ai soli risultati e al merito della persona, a prescindere dal genere, e rispetta i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni considera il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership;
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente a tutti i generi;
- i percorsi di carriera sono accessibili e verificabili in maniera trasparente da tutto il personale;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza è strumento per rimuovere ostacoli di carriera e riequilibrare la leadership di genere;
- le fasi di distacco del personale dall'organizzazione sono esaminate verificando il turnover per genere;
- le promozioni tengono conto del bilanciamento di genere in riferimento al livello funzionale;
- i generi sono equamente rappresentati tra i relatori di tavole rotonde, eventi e convegni cui l'organizzazione partecipa.

Impegno sulle figure di comando e sulla nomina a dirigente. Il contratto collettivo applicato non contempla il livello contrattuale di dirigente. A-THON Srl qualifica, pertanto, nell'organigramma e nel mansionario le figure di comando, intese come figure cui sono attribuite responsabilità di persone, budget e attività, e assume l'impegno esplicito a non discriminare in base al genere nell'attribuzione di tali ruoli e nell'eventuale nomina a dirigente. I presidi in atto a garanzia di tale impegno sono i seguenti:

- qualificazione formale e aggiornata almeno annualmente delle figure di comando, con indicazione dei poteri conferiti, del perimetro di responsabilità e della posizione di riporto, mediante il modulo PDG MOD01-F;
- attribuzione alle donne collocate in posizione di primo riporto dell'amministratore con deleghe di poteri analoghi a quelli attribuiti agli uomini di pari livello, in termini di procura, budget e risorse gestite;
- motivazione documentata delle cause oggettive che comportano la non attribuzione del ruolo contrattuale di dirigente al personale che svolge mansioni ad esso assimilabili;
- finestra annuale formalizzata di riesame degli avanzamenti di carriera, condotta da Direzione e Risorse umane con il coinvolgimento del Comitato Guida, il cui esito è verbalizzato e registrato in forma disaggregata per genere anche in caso di esito negativo;
- divulgazione a tutto il personale dei percorsi di crescita disponibili e dei criteri di progressione.

2.3 Equità salariale

	A-THON Srl - POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE Livello di confidenzialità: pubblico	Data	21/08/2026
		Rev.	Rev. 02
		Pagina	4 di 6

A-THON Srl assicura l'equità salariale a prescindere dal genere, in fase di assunzione e lungo tutta la carriera, e rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità; eventuali aggiunte a titolo di benefit e premio sono basate esclusivamente sui risultati prodotti e riconosciuti;
- i criteri di retribuzione, premio e assegnazione di benefit sono documentati e accessibili all'intero personale;
- a chiunque del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità;
- il differenziale retributivo è verificato per medesimo livello di inquadramento e a parità di mansione o ruolo, con periodicità semestrale;
- sono esclusi dal confronto i livelli nei quali è presente un solo genere; è esclusa qualsiasi media di media e si utilizza il dato più disaggregato disponibile;
- la base di calcolo è la retribuzione strutturata, con esclusione delle componenti legate alla prestazione individuale variabile;
- l'organizzazione adotta una soglia di allerta interna del 5%, più stringente della soglia del 10% oltre la quale l'indicatore non è soddisfatto: il superamento della soglia interna attiva l'analisi delle cause e, ove ne ricorrano i presupposti, l'azione correttiva.

Obblighi di trasparenza retributiva. A decorrere dal 7 giugno 2026 si applicano ad A-THON Srl, indipendentemente dal numero di dipendenti, gli obblighi introdotti dal D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 in attuazione della Direttiva (UE) 2023/970. L'organizzazione vi dà attuazione secondo i principi seguenti:

- i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi sono resi accessibili al personale; l'obbligo si intende assolto anche mediante rinvio al sistema di classificazione del CCNL applicato e agli accordi aziendali vigenti;
- ogni persona ha diritto di richiedere e di ricevere per iscritto, entro due mesi e non più di una volta l'anno, i livelli retributivi medi ripartiti per sesso delle categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore; le richieste e le risposte sono registrate;
- nessuna clausola contrattuale limita la facoltà della persona di rendere nota la propria retribuzione; i contratti individuali e gli eventuali patti di riservatezza sono revisionati in tal senso;
- le categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore sono mappate sulla base del sistema di classificazione del CCNL applicato, integrato da criteri oggettivi di competenza, responsabilità e condizioni di lavoro;
- le decisioni di progressione economica e di mobilità interna sono adottate su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere; l'obbligo di rendere accessibili i criteri di progressione economica non si applica ai datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti, ma l'organizzazione ne adotta comunque la divulgazione quale misura volontaria;
- negli avvisi e nei bandi di selezione è indicata la retribuzione iniziale o la relativa fascia, su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, e non sono richieste alle persone candidate, neppure indirettamente tramite agenzie o soggetti terzi, informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti rapporti di lavoro.

Restano invece volontari, in quanto riferiti a soglie dimensionali superiori a quella aziendale, la comunicazione periodica del divario retributivo di genere e la valutazione congiunta al superamento del divario del 5%: A-THON Srl ne adotta in via anticipatoria i criteri di monitoraggio interno, dichiarandone la natura volontaria.

2.4 Genitorialità e cura

A-THON Srl non costituisce alcun ostacolo alla genitorialità e sostiene maternità e paternità secondo i seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione, formazione e reinserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;

	A-THON Srl - POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE Livello di confidenzialità: pubblico	Data	21/08/2026
		Rev.	Rev. 02
		Pagina	5 di 6

- il congedo di paternità obbligatorio è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge, e la relativa fruizione è monitorata;
- i rientri dal congedo sono supportati da un protocollo formalizzato che prevede colloquio individuale, aggiornamento sulle novità intercorse e valutazione dei bisogni;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare con iniziative concrete le attività di cura, incluse quelle rivolte a familiari non legate alla genitorialità;
- le misure disponibili sono rese note in forma chiara e accessibile a entrambi i genitori.

2.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro

A-THON Srl fornisce al proprio personale la possibilità di bilanciare il tempo dedicato alla vita e al lavoro secondo i seguenti principi:

- le misure di conciliazione sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, dal ruolo e dall'area aziendale, e costituiscono una modalità organizzativa e non una concessione discrezionale;
- l'organizzazione adotta il part time per i ruoli ove ciò è possibile, la flessibilità degli orari e il lavoro agile, anche su richiesta formulata con breve preavviso;
- l'organizzazione garantisce il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno, per le attività di lavoro e la partecipazione alle riunioni;
- i criteri di accesso alle misure sono formalizzati, comunicati e non discriminatori, e il loro utilizzo è monitorato in forma disaggregata per genere, ruolo e tipologia contrattuale.

Il punto 4.3 della Politica di Diversity & Inclusion MD27-02 richiama la promozione della flessibilità organizzativa «compatibilmente con le esigenze aziendali». Tale compatibilità non introduce discrezionalità: è valutata sulla base dei criteri formalizzati di cui al presente punto, applicati in modo uniforme e tracciato, e l'eventuale diniego è motivato per iscritto con riferimento a esigenze organizzative oggettive e non alla persona richiedente.

2.6 Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale

A-THON Srl ripudia ogni forma di abuso e molestia e adotta una politica di tolleranza zero. Tutti i comportamenti indesiderati sono da intendersi come molestia e non è necessaria la volontà o la consapevolezza di molestare. L'organizzazione esercita la prevenzione secondo i seguenti principi:

- i rischi relativi ad abusi e molestie sono individuati e valutati con metodica scelta autonomamente dall'organizzazione, formalizzata nel modulo MOD-6326-A e aggiornata almeno annualmente;
- in relazione a tale rischio sono pianificate e attuate azioni di prevenzione;
- è garantita la possibilità di segnalare sospetti o fatti inerenti ad abusi e molestie, anche in forma anonima;
- è assicurata l'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive ritorsioni e la massima riservatezza;
- gli eventuali episodi sono analizzati e compresi, e sono previste misure disciplinari trasparenti e proporzionate;
- è promossa una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere;
- è erogata formazione specifica con frequenza almeno annuale e comunque ad ogni nuovo inserimento;
- i componenti del Comitato Guida sono individuati quali referenti a tutela dell'ambiente di lavoro.

3. Impegni trasversali della Direzione

A completamento delle politiche specifiche, la Direzione assume i seguenti impegni trasversali, che costituiscono i presidi generali del sistema di gestione:

	A-THON Srl - POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE Livello di confidenzialità: pubblico	Data Rev. Pagina	21/08/2026 Rev. 02 6 di 6
Impegno	Contenuto		
Formazione a copertura totale	Gli interventi formativi sulla parità di genere sono rivolti a tutto il personale e a tutti i livelli organizzativi e sono completati entro ogni biennio, con registro presenze nominativo e verifica di efficacia. La formazione distingue una parte generale, relativa al quadro normativo e alla lotta ai pregiudizi e agli stereotipi legati al genere, e una parte specifica riferita al settore ICT in ambito sanitario e alle professionalità STEM.		
Evidenza documentata	Ogni azione del piano d'azione produce un documento verificabile, archiviato in posizione nota e reperibile: il piano strategico, il piano d'azione e gli obiettivi di miglioramento sono supportati da evidenze documentate.		
Governo del dato	L'organizzazione mantiene un registro dei dati necessari al calcolo degli indicatori, con fonte, titolare interno, frequenza e azione da attivare in caso di indisponibilità, consapevole che in assenza dei dati richiesti all'indicatore si assegna punteggio pari a zero e che non sono ammesse alterazioni del calcolo né esclusioni.		
Motivazione documentata	Ove la parità non sia raggiungibile per cause oggettive, l'organizzazione ne documenta preventivamente nel piano strategico le ragioni, dando dimostrazione di aver attuato tutte le azioni possibili.		
Diffusione e accessibilità	La presente politica è resa disponibile sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione ed è pubblicata sul sito internet aziendale. È illustrata al personale attraverso riunioni individuali e collettive e richiamata in fase di inserimento.		
Riesame	La politica è riesaminata almeno annualmente in occasione della revisione periodica del sistema, e comunque a fronte di evoluzioni normative significative o di modifiche del contesto e dell'assetto organizzativo.		
Coerenza con la Politica di Diversity & Inclusion	La presente Politica è mantenuta coerente con la Politica di Diversity & Inclusion MD27-02: ogni revisione dell'una comporta la verifica di allineamento dell'altra, con esito registrato nel verbale del Comitato Guida. Le due politiche sono diffuse congiuntamente.		
Impegni pubblici assunti	A-THON Srl mantiene attiva la sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro e ne dà conto nella comunicazione interna ed esterna. Le adesioni a iniziative esterne in materia di parità e inclusione sono archiviate quali evidenze documentate.		
Trasparenza retributiva	L'organizzazione mantiene operativi gli adempimenti di trasparenza retributiva di cui al punto 2.3, attuati dalle procedure Proc-6321, Proc-6322 e Proc-6323, e ne verifica annualmente l'efficacia: registro delle richieste di informazione e delle risposte, revisione dei contratti individuali, mappatura delle categorie di pari valore, template di annuncio con indicazione della fascia retributiva.		

4. Segnalazione e gestione degli accadimenti

Per consentire una comunicazione riservata e completamente anonima con l'azienda, A-THON Srl mette a disposizione il modulo online «MOD06-B Comunicazioni di servizio», accessibile anche dal sito aziendale.

È inoltre possibile inviare qualsiasi segnalazione per posta all'indirizzo dell'amministrazione della società oppure far pervenire il messaggio alla casella hr@a-thon.it, anche utilizzando i servizi gratuiti disponibili in rete per l'invio anonimo di messaggi.

Le segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza, l'assenza di ritorsioni nei confronti della persona segnalante e l'assistenza tempestiva e imparziale a chi abbia subito comportamenti lesivi della propria dignità.

Villorba, lì 21/08/2026	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
	