

	Politica Aziendale per la Parità di Genere (P-PDG)	Pag. 1 di 6
		Rev. 1 Data: 26/03/2026
Approvata da DIR		Emessa da RQUA

SOMMARIO

1. Premessa e Ambito di applicazione
2. Principi fondamentali
3. Impegno della Direzione
4. Processi Aziendali interessati e Relative modalità di Gestione
5. Formazione e Sensibilizzazione

1	2-6	Revisione generale della politica in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022	26/03/2026
rev.	Pagg.	Principali modifiche	Data

È vietata la riproduzione del presente documento senza autorizzazione

	Politica Aziendale per la Parità di Genere (P-PDG)	Pag. 2 di 6
		Rev. 1 Data: 26/03/2026
Approvata da DIR		Emessa da QUA

1. Premessa e Ambito di applicazione

La presente Politica rappresenta l'impegno formale dell'azienda a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e privo di discriminazioni fondate sul genere, sull'identità di genere o su qualunque altro elemento estraneo alle competenze professionali e ai comportamenti individuali.

Il documento si applica a:

- tutto il personale dipendente;
- collaboratori e consulenti, quando operano per conto dell'azienda;
- tutti i processi gestionali, operativi e di supporto che incidono sulla vita lavorativa delle persone.

La Politica è parte integrante del Sistema di Gestione per la Qualità e si collega ai processi relativi alla gestione del personale, alla formazione, alla sicurezza.

2. Principi fondamentali

L'azienda riconosce il valore della diversità come fattore strategico di crescita culturale e competitiva. In quest'ottica si impegna a:

- **Garantire pari opportunità di accesso al lavoro** per tutto il personale, indipendentemente dal genere
- svolgere le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro
- **Promuovere equità nella crescita professionale**, nelle responsabilità assegnate e nel riconoscimento dei meriti.
- **Assicurare parità di trattamento retributivo** a parità di ruolo, responsabilità e competenze
- **Contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta** basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale
- Vigilare affinché nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni; chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore di DISCOM s.r.l., ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha la facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nel Regolamento molestie (RM)
- **Tutelare la dignità delle persone**, prevenendo e affrontando tempestivamente comportamenti lesivi o molestie
- vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. Tutte le attività vengono svolte con impegno e correttezza in conformità alle normative vigenti e alle modalità operative interne
- operare in modo chiaro e trasparente senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo
- **Favorire la conciliazione vita-lavoro**, quando compatibile con le esigenze organizzative e produttive.

	Politica Aziendale per la Parità di Genere (P-PDG)	Pag. 3 di 6
		Rev. 1 Data: 26/03/2026
Approvata da DIR		Emessa da QUA

L'attenzione con la quale DISCOM s.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG (Sistema di Gestione Parità di Genere) soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato 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

3. Impegno della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di DISCOM s.r.l., in coordinamento con il Comitato Guida, 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.

La Direzione assume un ruolo centrale nel promuovere e sostenere la parità di genere in azienda. In particolare:

- **Stabilisce gli indirizzi** e assicura che i responsabili di funzione integrino i principi della presente Politica nelle loro attività quotidiane
- **Garantisce l'allocazione delle risorse necessarie** per attuare iniziative, formazione e procedure relative alla parità
- **Favorisce un clima aziendale inclusivo**, in cui i comportamenti discriminatori siano chiaramente riconosciuti come incompatibili con i valori dell'azienda
- Adotta 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
- Valorizza 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
- **Si impegna a intervenire tempestivamente** qualora emergano segnalazioni di comportamenti inappropriati, assicurando imparzialità e riservatezza nella gestione
- **Promuove la coerenza tra la presente Politica e i processi HR**, dalla selezione alla valutazione delle performance
- Sostiene 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
- Favorisce azioni di informazione, sensibilizzazione, coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e dell'emancipazione femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile
- Promuove 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'emancipazione femminile

	Politica Aziendale per la Parità di Genere (P-PDG)	Pag. 4 di 6
		Rev. 1 Data: 26/03/2026
Approvata da DIR		Emessa da QUA

4. Processi Aziendali interessati e Relative modalità di Gestione

DISCOM s.r.l. ha adottato politiche più specifiche sulla parità di genere che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

4.1 Selezione e Assunzione

- La selezione della persona candidata viene effettuata in maniera neutrale rispetto al genere, i criteri di selezione si basano esclusivamente su competenze, esperienze e requisiti professionali
- È vietato richiedere o utilizzare informazioni legate al genere, alla situazione familiare o ad altri aspetti non attinenti alla mansione, i colloqui non prevedono domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- Tutte le candidature sono valutate secondo criteri trasparenti e comparabili
- La selezione considera la presenza delle donne e degli uomini nell'organico in modo non discriminante rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di servizio, di riporto al vertice e con delega al budget, vengono distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità non influenzata dal genere

4.2 Sviluppo, Formazione e Crescita professionale

- L'attribuzione di ruoli e mansioni viene effettuata in modo non discriminante
- Le opportunità formative sono accessibili a tutto il personale senza discriminazioni, la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente dal genere
- L'assegnazione di compiti di maggiore responsabilità avviene sulla base delle capacità, delle prestazioni e del potenziale della persona
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata assicura 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 viene effettuato in modo non discriminare in base al genere

4.3 Gestione delle carriere e dei ruoli

- 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
- Le progressioni di carriera seguono criteri oggettivi, definiti e comunicati
- È garantita l'assenza di disparità nell'accesso a incarichi chiave o a percorsi di avanzamento
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

4.4 Trattamento economico e contrattuale

- A parità di ruolo, responsabilità e performance, il riconoscimento economico è equo e indipendente dal genere
- Eventuali differenze devono essere motivate da elementi oggettivi, misurabili e documentabili

	Politica Aziendale per la Parità di Genere (P-PDG)	Pag. 5 di 6
		Rev. 1 Data: 26/03/2026
Approvata da DIR		Emessa da QUA

- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili a tutto il personale
- DISCOM s.r.l. riconosce il diritto di segnalare eventuali disparità a tutto il personale

4.5 Organizzazione del lavoro e conciliazione Vita-Lavoro

La DISCOM s.r.l. valuta forme flessibili di organizzazione del lavoro quando compatibili con le esigenze produttive. La DISCOM s.r.l. fornisce 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 (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

4.6 Ambiente di lavoro e Tutela della Dignità

- Sono vietati comportamenti, linguaggi o atteggiamenti discriminatori
- L'Azienda adotta un approccio di tolleranza zero verso molestie e soprusi

4.7 Comunicazione

La DISCOM s.r.l. riconosce l'importanza della comunicazione interna aziendale quale strumento di condivisione delle informazioni istituzionali e veicolo motivazionale nei confronti del personale. La comunicazione interna persegue gli obiettivi di:

- creare un modello e uno stile comunicativo volto a generare un flusso costante di informazioni per i dipendenti
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale
- promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere
- predisporre e diffondere alle proprie parti interessate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere
- basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità, etc.) sulla responsabilità, evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere
- facilitare la comprensione delle strategie adottate
- diffondere l'identità e i valori aziendali

4.8 Genitorialità e cura

La DISCOM s.r.l. 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
- Viene promosso il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge

	Politica Aziendale per la Parità di Genere (P-PDG)	Pag. 6 di 6
		Rev. 1 Data: 26/03/2026
Approvata da DIR		Emessa da QUA

- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver

4.9 Segnalazioni e Gestione delle non conformità

La DISCOM s.r.l. ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- che l'organizzazione 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 dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

5. Formazione e Sensibilizzazione

La DISCOM s.r.l. promuove una cultura della parità attraverso:

- percorsi di **formazione periodica** rivolti a tutte le figure aziendali, con focus su prevenzione delle discriminazioni, comportamenti corretti e inclusione
- momenti di sensibilizzazione orientati al riconoscimento dei pregiudizi impliciti e alla diffusione di buone pratiche
- materiali informativi e linee guida operative disponibili per tutto il personale
- integrazione dei temi della parità di genere nei percorsi formativi per neoassunti e nuove figure di responsabilità



Sulmona, 26/03/2026

La Direzione
Stefano Bartoli