

	Documento del Sistema di Gestione	Pagina 1 di 3
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Codice identificativo: DOC_Politica parità di genere
		Rev. 03 Data: 29/06/2026

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Kardia Srl, fondata nel 1995 da uno staff manageriale di consolidata esperienza maturata in società multinazionali, realizza prodotti e servizi per le scienze mediche. In particolare, distribuisce a livello nazionale un'ampia gamma di dispositivi medici caratterizzati da un elevato livello di tecnologia destinati a diverse specialità cliniche, tra cui cardiologia interventistica, radiologia interventistica e chirurgia vascolare, neuroradiologia interventistica.

La sua missione è eccellere nel proprio settore, offrire le migliori soluzioni ai propri clienti, e operare con professionalità e deontologia. Kardia valorizza le persone e le loro differenze, considerandole un fattore di successo.

In coerenza con tali principi, Kardia adotta la presente Politica con l'obiettivo di garantire, promuovere e presidiare parità di genere, inclusione e rispetto dei principi di equità, nonché il principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso criteri organizzativi e gestionali ispirati a equità, trasparenza, meritocrazia e non discriminazione.

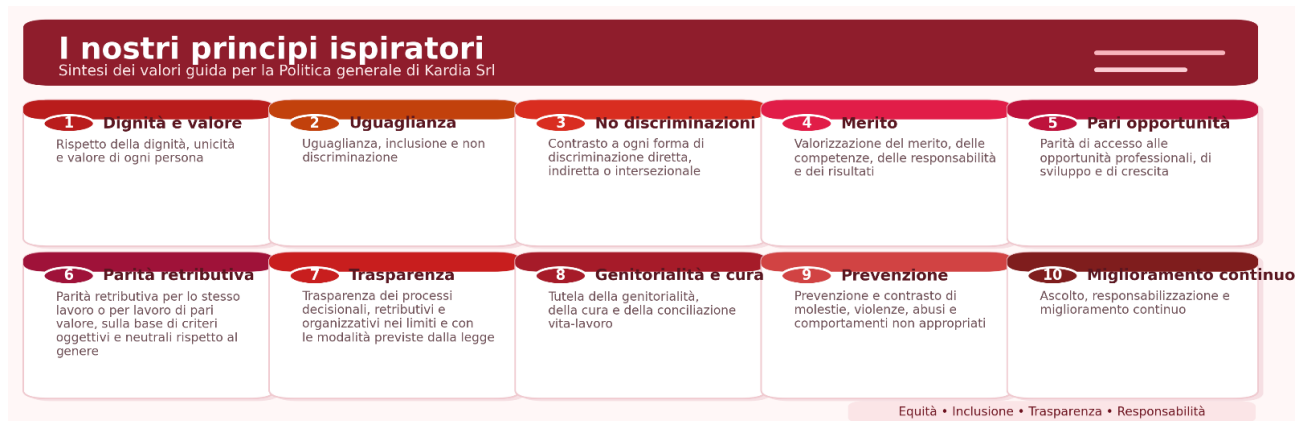
La presente politica si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, candidate e candidati, e ai soggetti esterni (fornitori, partner e Agenzie per il Lavoro) che interagiscono con Kardia, ai quali è richiesto il rispetto dei principi qui definiti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Nel terzo anno di attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), l'Alta Direzione conferma il ruolo del Comitato Guida quale organismo deputato a presidiare l'attuazione continua, il monitoraggio e il miglioramento della Politica per la Parità di Genere e del relativo Piano Strategico; ribadisce l'impegno nel garantire risorse, responsabilità e autorità adeguate, a supporto del raggiungimento e del mantenimento degli obiettivi del Sistema; assicura la piena integrazione dei principi di pari opportunità, inclusione, trasparenza e parità retributiva nei processi aziendali, nelle prassi decisionali e nei sistemi di controllo e monitoraggio.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Kardia Srl sono:



L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE NEI SUOI OBIETTIVI

L'impegno della Direzione si traduce in azioni di riesame critico e miglioramento continuo dei processi aziendali, finalizzate a colmare eventuali gap, consolidare i risultati e garantire che le esigenze e le opportunità di crescita delle persone, e in particolare delle donne presenti in azienda, siano pienamente integrate nella cultura organizzativa.

Tale impegno di realizza anche attraverso il monitoraggio periodico di indicatori definiti nel Piano Strategico, l'adozione di misure organizzative idonee a garantire la parità retributiva e la verifica della coerenza tra criteri dichiarati e trattamenti applicati.

LINEE STRATEGICHE PER AREA

Di seguito vengono riportate le principali direttrici strategiche per ciascuna area, con particolare attenzione all'efficacia delle misure adottate e alla loro sostenibilità nel medio-lungo periodo.

♦ CULTURA E STRATEGIA:

- Promuovere una cultura aziendale inclusiva, accessibile e sensibile al genere attraverso iniziative di formazione, sensibilizzazione e comunicazione interna.
- Integrare obiettivi di parità di genere, inclusione e trasparenza retributiva nei piani strategici, nelle politiche aziendali e nei sistemi di monitoraggio.
- Garantire che le informazioni rilevanti sui diritti retributivi, sui criteri di determinazione della retribuzione e sui relativi strumenti aziendali siano rese disponibili in modalità chiare, comprensibili e accessibili nei limiti di applicazione della normativa vigente.

♦ GOVERNANCE:

- Compatibilmente con la struttura organizzativa, favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali e negli organi di governance, attraverso politiche di promozione, sviluppo e reclutamento eque.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Codice identificativo:

 DOC_Politica parità di genere

Rev. 03 Data: 29/06/2026

- Monitorare regolarmente le politiche di parità di genere, inclusione e trasparenza retributiva, assicurando la definizione di responsabilità chiare e il coinvolgimento delle funzioni competenti.

◆ PROCESSI HR:

- Implementare politiche di reclutamento, selezione, assunzione, valutazione e sviluppo fondate su criteri oggettivi di merito, competenze e qualità professionali, escludendo ogni forma di discriminazione.
- Garantire che annunci e comunicazioni relative a opportunità di lavoro siano formulati secondo criteri neutri sotto il profilo del genere.
- Vietare la richiesta, diretta o indiretta, di informazioni sulle retribuzioni percepite in rapporti di lavoro precedenti o in corso, anche per il tramite di soggetti terzi incaricati della selezione.
- Assicurare la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento alla prevenzione e gestione di episodi di molestie, mobbing o altre forme di abuso.
- Formare il personale HR e i responsabili coinvolti nei processi di selezione e gestione del personale sui bias cognitivi, sulle pratiche di comunicazione inclusiva, sulla trasparenza retributiva e su pratiche organizzative eque.

◆ OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA:

- Promuovere percorsi di formazione continua e sviluppo professionale accessibili a tutta la popolazione aziendale e, in coerenza con i fabbisogni organizzativi e gli obiettivi di sviluppo professionale, attivare programmi di mentoring, sviluppo delle competenze e valorizzazione del talento.
- Favorire una cultura del lavoro flessibile e agile che consenta un equilibrio tra responsabilità professionali e familiari.

◆ EQUITÀ SALARIALE E TRASPARENZA RETRIBUTIVA:

- Garantire politiche retributive improntate a trasparenza, equità, coerenza e non discriminazione, basate su criteri oggettivi, documentati e neutrali rispetto al genere, con riferimento alla determinazione della retribuzione, dei livelli retributivi e, ove applicabile, della progressione economica.
- Rendere accessibili al personale, secondo le modalità previste dalla normativa e dalla struttura organizzativa aziendale, i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, assicurandone comprensibilità e tracciabilità.
- Assicurare la coerenza tra i criteri retributivi dichiarati e il trattamento concretamente applicato, prevenendo differenze retributive apparentemente discriminatorie tra persone che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
- Condurre con periodicità definita analisi comparative delle retribuzioni e dei livelli retributivi per individuare eventuali gap e attivare, ove necessario, azioni correttive e di miglioramento.
- Assicurare che le informazioni relative alla trasparenza retributiva siano trattate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.
- Garantire che non siano previste clausole contrattuali o regolamentari che impediscano ai lavoratori di comunicare la propria retribuzione nei limiti consentiti dalla legge e ai fini della tutela del principio di parità retributiva.

◆ TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:

- Offrire programmi di supporto alla genitorialità e alla cura, come permessi retribuiti e flessibilità nell'orario di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e, ove possibile, attraverso condizioni organizzative migliorative.
- Supportare il personale durante e dopo assenze per maternità, paternità o caregiver, assicurando reinserimento graduale, continuità professionale e attenzione all'equità dei percorsi di sviluppo.
- Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi il benessere dello staff e favorisca la conciliazione tra vita professionale e personale.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le politiche più specifiche sulla parità di genere quali input del Piano Strategico e delle relative procedure specificamente redatte, riguardano i seguenti temi per i quali Kardia Srl prosegue il suo impegno:

1. **Reclutamento, selezione e sviluppo del personale**

- Favorire la diversità e l'inclusione nel pool di candidati e garantire la parità di opportunità di accesso per tutte le persone che desiderano entrare a far parte dell'organizzazione.
- Adottare politiche di reclutamento, selezione e assunzione basate su criteri oggettivi di merito e sulle qualità personali, escludendo ogni forma di discriminazione. Tali principi sono estesi e formalmente richiesti anche alle agenzie per il lavoro e ai partner esterni coinvolti nei processi di ricerca e selezione.
- Garantire che le procedure di selezione siano condotte nel rispetto dei principi di non discriminazione, trasparenza e parità retributiva.

2. **Gestione della carriera**

- Attuare un sistema di sviluppo delle carriere che promuova la meritocrazia, e che garantisca pari opportunità.
- Assicurare che il sistema di valutazione delle performance supporti tale approccio attraverso criteri trasparenti, feedback continuativi e strumenti di sviluppo delle competenze.
- Promuovere iniziative formative dedicate al people management e alla gestione efficace dei team.

3. **Equità salariale**

- Garantire la possibilità per il personale di segnalare eventuali disparità o criticità percepite in materia retributiva, attraverso canali adeguati e con adeguata tutela della riservatezza.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Codice identificativo:

 DOC_Politica parità di genere

Rev. 03 Data: 29/06/2026

- Informare annualmente i lavoratori del diritto di richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli retributivi medi, distinti per sesso, relativi a categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.
- Gestire le richieste di accesso alle informazioni retributive entro i termini di legge e comunque, ove applicabile, entro due mesi dalla richiesta, prevedendo la possibilità di fornire chiarimenti o integrazioni.
- Rendere disponibili procedure o modalità organizzative idonee a supportare la gestione delle richieste e il corretto bilanciamento tra trasparenza e protezione dei dati personali.

4. Genitorialità e cura

- Promuovere misure a supporto della genitorialità e delle responsabilità di cura, attraverso strumenti di flessibilità lavorativa e, ove possibile, condizioni migliorative rispetto alla normativa vigente.
- Sostenere iniziative di accompagnamento al rientro da congedi parentali, attraverso programmi di aggiornamento, reinserimento e iniziative di engagement su base volontaria.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Promuovere una cultura organizzativa orientata al benessere e alla sostenibilità dei carichi di lavoro, favorendo la conciliazione tra vita professionale e personale mediante modelli organizzativi flessibili.
- Garantire, ove compatibile con le esigenze operative, la pianificazione delle riunioni in orari coerenti con le esigenze di conciliazione, favorendo l'utilizzo di strumenti per la partecipazione da remoto.
- Promuovere iniziative di formazione e sensibilizzazione sui temi del benessere organizzativo e della gestione dello stress lavoro-correlato.

6. Prevenzione di molestie e abusi

- Diffondere e applicare una policy di "tolleranza zero" verso ogni forma di molestia, violenza o comportamento inappropriato sul luogo di lavoro.
- Attuare misure preventive e correttive per contrastare molestie e discriminazioni, includendo percorsi formativi dedicati alla cultura del rispetto, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità.
- Garantire canali di segnalazione sicuri riservati e accessibili, anche in forma anonima, per la gestione dei comportamenti non conformi, assicurando tempestività, imparzialità e tutela delle persone coinvolte. Sono, inoltre, previste indagini periodiche, anche tramite survey anonime, per monitorare il clima aziendale e intercettare eventuali criticità.

7. Comunicazione interna ed esterna

- Adottare un linguaggio inclusivo, rispettoso e coerente con i principi della presente Politica.
- Promuovere una comunicazione trasparente e coerente con i principi di parità, inclusione e trasparenza retributiva.
- Assicurare che le comunicazioni rilevanti in materia di diritti e criteri retributivi siano rese disponibili con modalità comprensibili e accessibili, nel rispetto della normativa vigente.

REVISIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

Ai fini del miglioramento del Sistema di Gestione, la Politica generale e quelle collegate sono aggiornate o riconfermate durante la revisione periodica sulla base degli accadimenti, delle evoluzioni normative, organizzative e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche interne.

Questa Politica viene comunicata e diffusa all'interno di Kardia Srl ed alle proprie parti interessate, anche mediante pubblicazione nei canali aziendali e nel sito web dell'organizzazione, in modalità coerenti con i principi di accessibilità, trasparenza e comprensibilità.

La Direzione, in collaborazione con il Comitato Guida