
	SGPaGE/SGPC Documento Politica per la Parità di Genere e per la prevenzione della corruzione	02DIPP	
		Rev. 1.0	
		Data: Ago 2024	Pag. 1 di 8

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE E LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

DOPOPP


Documento Politica per la Parità di Genere e per la Prevenzione della Corruzione

	SGPaGE/SGPC Documento Politica per la Parità di Genere e per la prevenzione della corruzione	02DIPP	
		Rev. 1.0	
		Data: Ago 2024	Pag. 2 di 8

Codice DOC: 02DIPP
Livello di riservatezza 0 - Pubblico
Informazioni di pubblico accesso.
Dati pubblicati su internet o destinati alla pubblica diffusione.

Revisione	Data di revisione	Redatta da	Verificata da	Approvata
Rilascio 1.0 Prima stesura	Agosto 2024	RRSI Elena Amendola	RSG Daniel Bizzarro	DD Valerio Bizzarro Comitato Guida

Lista di distribuzione: Pubblicazione su sito web aziendale
A:
Al personale Data Vision

	SGPaGE/SGPC Documento Politica per la Parità di Genere e per la prevenzione della corruzione	02DIPP	
		Rev. 1.0	
		Data: Ago 2024	Pag. 3 di 8

1. SCOPO, CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Data Vision ha definito ed implementato un Sistema di Gestione per la parità di Genere secondo la Prassi di Riferimento 125:2022 e un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione basato sui requisiti definiti dallo standard norma internazionale ISO 37001 (edizione italiana ottobre 2016) sul perimetro costituito dalle attività di progettazione e sviluppo di soluzioni applicative software e relativa assistenza e di erogazione di consulenza e servizi a supporto dei clienti.


La presente Politica è applicata a tutte le strutture, attività, prodotti e servizi nel campo di applicazione dei suddetti Sistemi di Gestione ed è approvata dal Comitato Guida. La responsabilità della gestione di questo documento è del Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità.

I destinatari di questo documento sono tutti i dipendenti di Data Vision, così come tutti i fornitori, i partner dei servizi in outsourcing, i clienti e tutti quelli che sono coinvolti e/o svolgono un ruolo definito nella gestione della Parità di Genere e della Prevenzione della Corruzione.

2. IMPEGNO

La Direzione si impegna a soddisfare i requisiti di tutte le parti interessate e a migliorare continuamente i Sistemi di Gestione per la Parità di Genere e per la Prevenzione della Corruzione. L'impegno della Direzione in relazione ai Sistemi di Gestione si attua

- a) approvando la politica per la parità di genere e per la prevenzione della corruzione;
- b) assicurandosi che la strategia e la politica dell'organizzazione siano allineate;
- c) ricevendo e sottoponendo a riesame, a intervalli programmati, le informazioni concernenti il contenuto e il funzionamento dei sistemi di gestione;
- d) richiedendo che vengano stanziati e assegnati risorse adeguate e appropriate necessarie per un funzionamento efficace dei sistemi di gestione;
- e) esercitando una sorveglianza ragionevole sull'attuazione dei sistemi di gestione da parte dell'alta direzione e sulla loro efficacia;
- f) assicurando che i sistemi di gestione, comprese le politiche e gli obiettivi, siano stabiliti, attuati, mantenuti e riesaminati al fine di affrontare adeguatamente i corrispondenti rischi dell'organizzazione;
- g) assicurando l'integrazione dei requisiti dei sistemi di gestione nei processi dell'organizzazione;
- h) impiegando risorse adeguate e appropriate per il funzionamento efficace dei sistemi di gestione;
- i) facendo comunicazione interna ed esterna sulla politica;
- j) comunicando internamente l'importanza di una gestione sia per la parità di genere che per la prevenzione della corruzione efficace e della conformità ai requisiti dei sistemi di gestione;
- k) assicurando che i sistemi di gestione siano debitamente progettati per raggiungere i propri obiettivi;
- l) guidando e sostenendo il personale affinché contribuisca all'efficacia dei sistemi di gestione;
- m) promuovendo un'adeguata cultura contro la discriminazione di genere e contro la corruzione all'interno dell'organizzazione;
- n) promuovendo il miglioramento continuo;
- o) incoraggiando l'utilizzo di procedure di segnalazione di atti discriminatori e/o di corruzione presunti e certi;
- p) assicurandosi che nessun membro del personale subisca ritorsioni, discriminazioni o provvedimenti disciplinari

	SGPaGE/SGPC Documento Politica per la Parità di Genere e per la prevenzione della corruzione	02DIPP	
		Rev. 1.0	
		Data: Ago 2024	Pag. 4 di 8

- per le segnalazioni fatte in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione di violazione o sospetta violazione della presente politica,
- oppure per essersi rifiutato di prendere parte ad atti discriminatori o di corruzione, anche se tale rifiuto possa determinare una perdita di affari per l'organizzazione (eccetto nel caso in cui l'individuo abbia contribuito alla violazione).

3. PARITA' DI GENERE

Data Vision vuole assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne in azienda. Intende, perciò, 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.

Data Vision è convinta che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione stessa porta avanti.

Data Vision, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022


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

Data Vision, quindi, implementa azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in azienda, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce. Pertanto, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna in azienda, Data Vision ha scelto di guardare a tale ciclo di vita attraverso i seguenti aspetti:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno degli aspetti individuati, Data Vision ha stabilito politiche specifiche, riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'azienda si ispira, sono associati degli obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel Piano Strategico

Data Vision, 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 125:2022 e alle

	SGPaGE/SGPC Documento Politica per la Parità di Genere e per la prevenzione della corruzione	02DIPP	
		Rev. 1.0	
		Data: Ago 2024	Pag. 5 di 8

esigenze delle donne presenti in azienda, le quali rappresentano le principali parti interessate ai concreti risultati del sistema.

3.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Data Vision nelle attività 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 riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, 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.


3.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

Consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano, Data Vision gestisce le carriere del personale interno a prescindere dal genere, riferendo ogni occasione di sviluppo della carriera ai soli risultati e al solo merito della persona e rispettando i seguenti principi nella prospettiva del miglioramento continuo:

- 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 e 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'azienda 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 a livello funzionale.

3.3 EQUITÀ SALARIALE

Data Vision, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Data Vision 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, Data Vision rispetta i seguenti principi:

	SGPaGE/SGPC Documento Politica per la Parità di Genere e per la prevenzione della corruzione	02DIPP	
		Rev. 1.0	
		Data: Ago 2024	Pag. 6 di 8

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed 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 staff;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all’intero staff;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

3.4 GENITORIALITÀ, CURA

Data Vision 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. Data Vision 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;
- Data Vision assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l’offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive.

3.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)


Data Vision 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;
- Data Vision adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- Data Vision 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.

3.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Data Vision ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito esercita un’attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. Data Vision attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- che Data Vision 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’azienda delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- che Data Vision analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti;

	SGPaGE/SGPC Documento Politica per la Parità di Genere e per la prevenzione della corruzione	02DIPP	
		Rev. 1.0	
		Data: Ago 2024	Pag. 7 di 8

- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

4. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Data Vision è consapevole che la corruzione rappresenti un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese ed una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della trasparenza dei mercati.

La direzione aziendale vieta la corruzione e si impegna pienamente a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione da parte di tutti le risorse coinvolte nelle attività di Data Vision, al fine, quindi, di prevenire la corruzione all'interno dell'organizzazione in maniera tale che non si compiano atti corruttivi.

In applicazione di tale impegno, Data Vision ha determinato la propria Politica per la Prevenzione della Corruzione, di seguito declinata.

4.1 DIVIETO DI CORRUZIONE

In Data Vision la corruzione è severamente vietata e assolutamente non tollerata in qualunque forma. Data Vision fa espressamente divieto degli atteggiamenti e dei comportamenti condizionati da pagamenti agevolativi e/o condizionati dalla prospettiva di vantaggi non connessi al regolare funzionamento della attività economica e del business.

4.2 CONFORMITÀ ALLA LEGGE

Le transazioni, le relazioni, i rapporti e i contratti interni ed esterni di Data Vision devono essere conformi ai principi di trasparenza, di onestà previsti dalla nostra legislazione e conformi ai requisiti di legge stabiliti dalla nostra Costituzione e disciplinati dal Codice Civile in tutti gli ambiti: lavoro, aspetti societari, commercio, aspetti tributari, ecc..


4.3 QUADRO DI RIFERIMENTO PER GLI OBIETTIVI

In riferimento alla Politica che, nell'ambito del sistema, conferisce una direzione a tutti gli sforzi compiuti in tal senso da Data Vision, gli obiettivi specifici che l'azienda persegue si focalizzano su:

- conformità del sistema alla Norma ISO 37001 e ai requisiti stabiliti nelle procedure;
- idoneità delle risorse umane a gestire il sistema, in relazione alla loro formazione, alla loro consapevolezza e al loro grado di coinvolgimento nella comunicazione di conformità;
- adeguatezza dei processi di prevenzione nell'affrontare la quantità di rischio rilevata;
- efficacia nella gestione del rischio di corruzione derivante dal contesto, dai soci in affari coinvolti nelle attività e nei progetti che l'organizzazione conduce.

4.4 IMPEGNO A SODDISFARE I REQUISITI DEL SISTEMA

Data Vision ha concepito un sistema per la prevenzione della corruzione razionale e tale da avere un effetto sul livello di rischio che l'organizzazione deve affrontare. Per assicurare che lo scopo venga raggiunto, quindi, Data Vision sottolinea l'importanza dell'impegno di ciascuno a soddisfare i requisiti del sistema. La soddisfazione dei requisiti, nella loro interezza, rappresenta la strategia di fondo di Data Vision stessa.

	SGPaGE/SGPC Documento Politica per la Parità di Genere e per la prevenzione della corruzione	02DIPP	
		Rev. 1.0	
		Data: Ago 2024	Pag. 8 di 8

4.5 INCORAGGIAMENTO DELLA SEGNALAZIONE DEI SOSPETTI, SENZA TIMORE

Il sistema implementato da Data Vision, per quanto concepito in maniera razionale per raggiungere lo scopo, non sarà mai perfetto. Per tale motivo Data Vision chiede a ciascuno di segnalare eventuali sospetti relativi al comportamento del personale e delle persone esterne con cui l'azienda lavora. In tal modo Data Vision riuscirà a prevenire il compimento di atti corruttivi con il vantaggio di proteggere ciascuno dagli effetti negativi che essi producono. Ai segnalanti, l'organo direttivo aziendale assicura la piena discrezione e la totale protezione da eventuali atti di ritorsione.

4.6 IMPEGNO PER IL MIGLIORAMENTO CONTINUO

La mutevolezza del contesto in cui operiamo e gli eventi ascrivibili al "caso", e cioè quelli che Data Vision non riesce ad individuare come fattori influenti e pericolosi, ci impongono di considerare una quota di incertezza che denominiamo "caoticità". Nel nostro sistema di gestione, in tal senso, abbiamo attivato un processo di miglioramento continuo nel quale Data Vision intende coinvolgere l'impegno di tutto il personale interno e talora anche quello esterno.

4.7 AUTORITÀ E INDIPENDENZA DELLA FUNZIONE DI CONFORMITÀ

La supervisione dell'effettiva applicazione del sistema in Data Vision è affidata alla funzione di conformità. La Direzione ha deciso di conferire a tale organo l'autorità di verificare ed ispezionare tutti i processi inclusi nel campo di applicazione del sistema, i processi di business e i progetti che Data Vision conduce. La Direzione riconosce autonomia e indipendenza a tale organo nel decidere tempi, modalità, profondità e ampiezza dei controlli e della loro applicazione, entro i limiti del budget stabilito a tale proposito.

4.8 CONSEGUENZE DELLA NON CONFORMITÀ ALLA POLITICA

I comportamenti non conformi a tale politica di prevenzione saranno oggetto di indagine, eventuali sanzioni interne e, nelle ipotesi di reato, verranno denunciati all'autorità giudiziaria.