MODULO 1
Revisione 0
Del 02 /03/2026

POLITICA PARITA' DI GENERE

(PDR 125:2022)

🔵 La Direzione di COMTUR, in coordinamento con il Comitato Guida, assume formalmente l'impegno per una politica relativa alla parità di genere, definendo principi, obiettivi e indicazioni guida che definiscono l'impiego dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile e del contesto aziendale.

🟢 COMTUR ha così deciso di implementare un Sistema di gestione in accordo con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. E' intenzione di ComTur ottenere la Certificazione UNI/PDR 125:2022 Sistema di Gestione Parità di Genere entro il 31.12.2026. La parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile sono parte integrante della strategia aziendale della Società per creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato.

🔵 COMTUR non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale di appartenenza, fede religiosa e opera da sempre secondo imparzialità.

🟢 COMTUR attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con le parti interessate coinvolte e altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere

🟢 COMTUR fa riferimento ai seguenti principi:

🔺 il rispetto delle normative vigenti nazionali e locali relative alla gestione del personale;

🔺 il rispetto delle norme della salvaguardia della salute e della sicurezza della qualità e della responsabilità etica e sociale

🔺 la partecipazione dei dipendenti al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi:

👉 COMTUR grazie alla collaborazione di tutt* i dipendenti, si impegna ad assicurare:

📌 un luogo di lavoro in cui ogni persona si senta protetta, libera di esprimersi, indipendentemente dalle differenze, senza temere per la propria carriera o integrità fisica e psichica, un luogo inclusivo, collaborativo, solidale, stimolante, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;

📌 la prevenzione e la lotta contro qualsiasi forma di molestia fisica, sessuale, verbale/digitale e morale e contro qualsiasi forma di discriminazione; la prevenzione alla censura e il contrasto a stereotipi

📌 adeguata formazione e informazione a tutto il personale in materia di etica, inclusività e pari opportunità il tutto grazie alla programmazione di momenti di aggiornamento che possano consentire il rafforzamento delle competenze dei singoli

📌 l'individuazione di indicatori specifici (KPI) per il raggiungimento di obiettivi prefissati per il miglioramento delle attività messe in atto nel rispetto della parità di genere e l'adozione di un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con il personale al fine di sensibilizzarlo e coinvolgerlo nell'impegno al rispetto dei principi della parità di genere;

📌 il principio di uguaglianza senza alcuna discriminazione di genere nelle attività di ricerca e selezione del personale

📌 una retribuzione chiara e trasparente che prescinde dal genere, attraverso un sistema equo e non discriminatorio che rifletta le buone pratiche manageriali e che contribuisca efficacemente al raggiungimento degli obiettivi di merito e la possibilità di avanzamento nella carriera a tutto il personale indipendentemente dal genere

📌 il rispetto del diritto alla maternità, garantendo alle donne in gravidanza il posto di lavoro e le accompagni al reinserimento post maternità e la promozione di politiche di welfare e condizioni di lavoro adeguate alle diverse fasi di vita, garantendo la conciliazione vita-lavoro;

📌 una comunicazione interna ed esterna (anche con gli stakeholder) trasparente volta a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;

📌 la promozione e l'uso di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere e di ogni diversità;

📌 la realizzazione di audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei principi di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento ove necessario;

📌 maggiore consapevolezza del personale e delle parti interessate alla sensibilizzazione per la lotta allo stereotipo di genere come strumento primario per diffondere una cultura inclusiva in tutti gli ambiti dei rapporti di lavoro;

📌 la disponibilità di tutte le risorse necessarie (anche in termini economici) utili al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere prefissati

📌 misure disciplinari e tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, diffamazione o qualsiasi altro comportamento che possa ledere e offendere caratteristiche individuali o possa umiliare, intimidire, insultare altre persone realizzati dai dipendenti Formater, candidati/e, clienti, fornitori, visitatori/trici o qualsiasi altri steakholder e prender in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

🎯 Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale è invitato a segnalarlo attraverso una piattaforma digitale, in linea con quanto previsto dalla whistleblowing global policy senza alcun timore di ritorsioni.

🎯 Le violazioni a tale politica potranno arrivare tramite l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate tenendo conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato

🎯 Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione della Direzione e del Comitato Guida.

✅ La presente Politica è comunicata a tutto il personale dipendente ed è oggetto di revisione ed eventuale aggiornamento periodicamente, almeno una volta l'anno, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche ed è coordinata da una figura responsabile, designata da management e in possesso delle necessarie competenze organizzative e di genere.

Vercelli,02/03/2026

La Direzione ComTur