POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

(Conforme alla norma UNI/PdR 125:2022)

1. Premessa e Impegno della Direzione

La Direzione di **ECOSISTEM IGIENE AMBIENTALE S.R.L.** riconosce nella parità di genere, nell'equità e nella valorizzazione delle diversità un fattore strategico fondamentale per la crescita sostenibile, il benessere dell'organizzazione e il miglioramento continuo del clima aziendale.

Consapevole dell'impatto sociale ed etico del proprio operato, **ECOSISTEM IGIENE AMBIENTALE S.R.L.** si impegna a promuovere una cultura inclusiva, eliminando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata su genere, orientamento sessuale, età, etnia, religione, disabilità o qualsiasi altra condizione personale e sociale.

2. Principi Fondamentali e Aree Strategiche

La presente Politica trova attuazione concreta attraverso il rispetto e la promozione dei principi stabiliti dalla prassi **UNI/PdR 125:2022** nelle seguenti **6 aree strategiche**:

2.1 Cultura, Strategia e Comunicazione Inclusiva

- Promuovere il rispetto, la dignità della persona e l'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione.
- Adottare un linguaggio inclusivo, non stereotipato e privo di discriminazioni nella comunicazione sia interna che esterna (sito internet aziendale, social media, documentazione ufficiale).
- Sensibilizzare periodicamente tutto il personale e le parti interessate (stakeholder) sulle tematiche della parità di genere, della diversità e dell'inclusione.
- Favorire, a parità di ruolo e competenza, un'adeguata rappresentanza dei generi tra i relatori e i partecipanti a tavole rotonde, eventi, convegni e iniziative aziendali, promuovendo attivamente eventi dedicati alla cultura inclusiva.

2.2 Governance

- Garantire una rappresentanza di genere adeguata ed equilibrata negli organi decisionali e nelle posizioni di leadership.
- Istituire e sostenere il Comitato Guida per la Parità di Genere, dotato di risorse, budget e autorità sufficienti per pianificare, monitorare e valutare l'efficacia delle azioni intraprese nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

2.3 Processi HR (Selezione, Formazione ed Equità)

- **Reclutamento e Selezione:** Garantire processi di selezione neutrali e trasparenti, basati esclusivamente sulle competenze, sul merito e sul potenziale, escludendo qualsiasi domanda inerente alla sfera personale (stato civile, gravidanza, responsabilità di cura).
- **Formazione e Sviluppo Professionale:** Definire criteri trasparenti e pari opportunità di accesso ai programmi formativi e di aggiornamento, utilizzando la formazione come leva strategica per sviluppare competenze, contrastare stereotipi e pregiudizi inconsci (*unconscious bias*), rimuovere gli ostacoli allo sviluppo delle carriere e diffondere una cultura rispettosa delle diversità.
- **Equità Salariale (Gender Pay Gap):** Monitorare costantemente la struttura retributiva e i sistemi premianti al fine di prevenire, identificare e colmare eventuali divari salariali non giustificati tra uomini e donne a parità di mansione, ruolo e livello.

2.4 Opportunità di Crescita ed Empowerment Femminile

ECOSISTEM IGIENE AMBIENTALE S.R.L. promuove attivamente l'**empowerment femminile** come leva di innovazione e competitività, impegnandosi a superare ogni barriera culturale o organizzativa ("soffitto di cristallo") che possa limitare l'accesso delle donne a ruoli di responsabilità. In particolare, l'Azienda si impegna a:

- **Sostenere la leadership femminile:** favorire la presenza e la crescita professionale delle donne in tutte le funzioni aziendali, con particolare attenzione ai ruoli manageriali, decisionali e alle aree tecnico-operative tipicamente a prevalenza maschile nel settore dell'igiene ambientale.
- **Attivare percorsi di sviluppo dedicati:** implementare programmi di *mentoring*, *coaching* e affiancamento volti a valorizzare il talento femminile e a supportare l'acquisizione di competenze gestionali, tecniche e di leadership.
- **Garantire trasparenza nelle promozioni:** adottare criteri oggettivi, meritocratici e misurabili per l'avanzamento di carriera e l'assegnazione di incarichi apicali, assicurando un'adeguata rappresentanza di genere nelle rose dei candidati interni ed esterni.

2.5 Tutela della Genitorialità e Cura

- Sostenere le lavoratrici e i lavoratori prima, durante e dopo il congedo di maternità, paternità e parentale, tutelando la continuità professionale e facilitando il reinserimento in azienda attraverso specifici programmi di affiancamento e aggiornamento.
- Promuovere attivamente la cultura della condivisione delle responsabilità familiari e di cura tra uomini e donne, incentivando la fruizione dei congedi da parte dei padri.

2.6 Conciliazione Vita-Lavoro (Work-Life Balance) e Benessere

- Promuovere soluzioni organizzative e modalità di lavoro flessibili (es. *smart working* ove compatibile con la mansione, orari flessibili, part-time reversibile, banca ore) per supportare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata di tutto il personale, tutelando il diritto alla disconnessione e il benessere psicofisico.

3. Prevenzione di Abusi, Molestie e Violenza sul Luogo di Lavoro

In conformità ai requisiti della prassi UNI/PdR 125:2022 e ai principi della Convenzione ILO n. 190, ECOSISTEM IGIENE AMBIENTALE S.R.L. applica una rigorosa politica di **"Tolleranza Zero"** verso ogni forma di violenza, molestia (fisica, verbale, psicologica o sessuale), abuso, intimidazione, *mobbing* o comportamento discriminatorio, incluse le micro-aggressioni e le comunicazioni offensive, sia all'interno delle sedi aziendali sia nei cantieri/luoghi operativi esterni o tramite strumenti digitali.

Per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e rispettoso della dignità di ogni persona, l'Azienda assicura:

- **Prevenzione e Formazione Specifica:** l'erogazione di formazione periodica obbligatoria per tutto il personale (inclusi dirigenti, quadri e preposti) sul riconoscimento, la prevenzione e il contrasto di molestie e comportamenti inappropriati, integrando tali fattori nella valutazione dei rischi aziendali.

- **Canale di Segnalazione Sicuro e Protetto:** la disponibilità di canali di segnalazione dedicati e riservati (anche in forma anonima, gestiti in modo indipendente per garantire l'assoluta tutela della privacy del segnalante e delle persone coinvolte, nonché il divieto assoluto di qualsiasi atto ritorsivo, diretto o indiretto, nei confronti di chi segnala o testimonia.
- **Gestione Imparziale e Misure Sanzionatorie:** l'avvio tempestivo di istruttorie oggettive e imparziali a seguito di ogni segnalazione, garantendo supporto e tutela alla persona vittima di abusi o molestie e applicando con rigore le sanzioni disciplinari previste dal CCNL vigente e dal Codice Etico, fino al licenziamento per giusta causa e alla segnalazione alle autorità competenti.

4. Risorse, Monitoraggio e Miglioramento Continuo

Per l'attuazione ed il mantenimento della presente Politica, l'Alta Direzione:

1. Destina un budget specifico e definisce responsabilità chiare nell'ambito del **Piano Strategico per la Parità di Genere**.
2. Definisce e monitora periodicamente indicatori chiave di prestazione (**KPI**) quantitativi e qualitativi relativi alle 6 aree strategiche.
3. Effettua almeno una volta all'anno il **Riesame della Direzione** insieme al Comitato Guida per valutare i risultati conseguiti, analizzare eventuali segnalazioni o non conformità e aggiornare gli obiettivi strategici nell'ottica del miglioramento continuo.

5. Diffusione e Comunicazione

La presente Politica è resa disponibile, diffusa e comunicata a tutti i dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e parti interessate tramite pubblicazione sul sito web aziendale, affissione nelle bacheche aziendali ed invio attraverso i canali di comunicazione interna.

Rev. 0 del 25/11/2026

La Direzione
COMITATO GUIDA per La Parità di Genere