



POLITICA DI PARITA' DI GENERE ECO CENTER S.P.A.



Eco center S.p.A. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'impegno dell'organizzazione nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

La presente politica si propone di *“valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro”*, a tal proposito le organizzazioni che adottano un sistema di gestione parità di genere *“devono definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate”*.

Eco center S.p.A. si impegna quindi a individuare e definire finalità, strategie e buone pratiche da adottare per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

In particolar modo i nostri obiettivi sono guidati dai principi quali la parità di genere, la promozione di un ambiente di lavoro sano e inclusivo, la lotta agli stereotipi e ad ogni forma di discriminazione, l'inclusività, il raggiungimento di pari opportunità per tutti, il rispetto.

Ciò considerato, diverse sono le aree di azione coinvolte, tra cui: la sfera della genitorialità, la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita (*work-life balance*), la governance e la cultura aziendale, l'equità remunerativa, le pari opportunità di carriera e, più in generale, i processi delle risorse umane.

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano. La c.d. “contaminazione” che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

1. DEFINIZIONI

Per agevolare la lettura della presente politica, si ritiene opportuno riportare alcune delle principali definizioni presenti nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

Comitato delle Pari Opportunità (CPO): è il comitato guida istituito dalla Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Conciliazione vita-lavoro: capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.

Governance: sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.

HR: Risorse Umane.

Key Performance Indicator (KPI): indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.



Molestia (molestia sessuale): comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

Parità di genere: parità di genere tra sessi.

Piano strategico: documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

Politica di parità di genere: documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.

2. PREMESSA NORMATIVA E FINALITA'

La politica di parità di genere è un documento regolamentato dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. Si tratta di un documento, redatto dal Comitato delle Pari Opportunità (CPO), condiviso con la Direzione, all'interno del quale l'organizzazione definisce il quadro di principi all'interno dei quali si instaurano i propri obiettivi e le strategie riguardanti la parità di genere.

Il documento viene elaborato in ossequio a quanto previsto dal punto 6.1 della Prassi di Riferimento, rispettandone i contenuti minimi.

La politica di parità di genere viene revisionata e aggiornata periodicamente dalla Direzione, di concerto con il CPO, con frequenza almeno annuale. La revisione e l'aggiornamento può avvenire a seguito di accadimenti, di cambiamenti oppure in seguito ai risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

La finalità di tale documento è di permettere all'organizzazione di procedere con una pianificazione delle azioni migliorative per il raggiungimento della piena parità di genere all'interno dell'ambiente di lavoro, in un'ottica di inclusività, rispetto delle diversità, promozione del genere meno rappresentato.

Gli obiettivi definiti in tal senso sono ben definiti, raggiungibili, pianificati e vengono monitorati nel tempo.

3. RESPONSABILITA'

Come da deliberazione del 13.06.2025 è stato costituito il Comitato delle Pari Opportunità (CPO).

Si tratta del comitato guida richiamato all'interno della UNI/PdR 125:2022, il cui compito è garantire l'adozione, l'applicazione e il monitoraggio delle politiche della Società per la parità di genere, l'inclusione e l'integrazione delle donne all'interno dell'organizzazione.

Pertanto, tale Comitato è impegnato nella definizione e nel monitoraggio degli obiettivi individuati con la presente politica.

4. POLITICHE ADOTTATE

Nel perseguire la piena parità di genere all'interno dell'ambiente di lavoro, in un'ottica inclusiva e rispettosa delle diversità, eco center S.p.A. si è dotata di alcune politiche, tra cui quelle relative alle attività di *recruitment* / ricerca e selezione del personale, equità salariale, il *work- life balance* e di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi prefissati.



Tali politiche sono state elaborate di concerto dall'Ufficio Risorse Umane, dal Comitato delle Pari Opportunità (CPO) e dalla Direzione.

Tutte le politiche adottate dalla struttura sono condivise con i collaboratori al momento dell'assunzione e sempre accessibili tramite i canali dedicati, individuati dalla struttura.

I collaboratori ricevono comunicazioni relative alla parità di genere con cadenza regolare, tramite i canali dedicati e utilizzati dalla struttura.

Eco center S.p.A., per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti indipendentemente da qualsiasi forma di diversità, ha previsto la formazione e la sensibilizzazione del *management* della Società tramite corsi dedicati ed eventuali partecipazioni a convegni, eventi e/o tavole rotonde dedicate alla parità di genere.

Tramite la policy di recruitment / ricerca e selezione del personale eco center S.p.A. si impegna a garantire che i processi di selezione delle nuove risorse siano sviluppati in maniera da garantire in ogni fase il rispetto di criteri di merito e competenza, garantendo le pari opportunità. Qualora ambiscano alla medesima mansione lavorativa soggetti di ambo i sessi, la Società si impegna ad applicare nel processo di selezione solo criteri oggettivi, neutri e misurabili quali, ad esempio, la capacità di *leadership*, esperienza, competenze e formazione. L'applicazione di tali criteri permette di prevenire la disparità di genere e contrastare i *bias* cognitivi / distorsioni cognitive che si potrebbero creare nelle procedure di definizione delle *job description*.

Inoltre, eco center S.p.A. invita tutti i suoi collaboratori all'adozione di un linguaggio il più possibile neutro, o comunque inclusivo e rispettoso dei generi che vanno rappresentanti equamente nelle comunicazioni interne ed esterne alla struttura.

La politica di equità salariale della struttura è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione. La Società garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

La politica per l'equità salariale mette in luce tutte le misure e buone prassi sino ad ora adottate per la promozione della parità di genere in tale processo.

Tali misure sono stabilite, gestite, monitorate e periodicamente revisionate da parte dell'Ufficio Risorse Umane di concerto con la Direzione Generale e si concretizzano in meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità, meccanismi di monitoraggio delle buste paga e gestione casi di disparità retributiva.

In merito alla gestione della genitorialità, la Società riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. La struttura si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il *team* di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.

Per quanto concerne l'inclusività e il work-life balance, eco center S.p.A. considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie risorse, la struttura mette



a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi dal proprio personale, implementando anche un piano di *welfare* interno diversificato con un'attenzione specifica a consolidare e mantenere *work-life balance* e modalità di lavoro flessibile.

Eco center S.p.A. mira a fornire ai suoi collaboratori un ambiente di lavoro aperto, flessibile e rispettoso delle diversità di genere, agendo positivamente sul benessere del personale, ciò comporterà di conseguenza anche effetti positivi sulla produttività aziendale in termini di migliore organizzazione ed efficienza. La Società garantisce sia ai lavoratori che alle lavoratrici di avere la possibilità di dedicarsi equamente alle attività lavorative e alla sfera personale, senza sacrificare dunque le attività di cura e familiari.

Le azioni poste in essere da parte di eco center S.p.A. consistono in un'offerta di flessibilità dell'orario di lavoro, *smart working*, programmazione riunioni di lavoro all'interno dell'orario di lavoro, part-time su richiesta e reversibile e misure di flessibilità nei congedi parentali.

In merito al tema della comunicazione, eco center S.p.A. reputa fondamentale ascoltare le proprie risorse e mira a coinvolgere nel processo di miglioramento continuo il proprio personale. A tal fine, vengono realizzate periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, l'Inclusione e Parità di Genere.

La volontà di perseguire i principi di Equità, Parità di Genere, valorizzazione delle diversità ed *Empowerment* Femminile plasmano le scelte della Società, il linguaggio e l'intero stile comunicativo dell'Organizzazione, con impatto diretto sulle comunicazioni interne ed esterne. L'attenzione a questi temi influisce, inoltre, sulle scelte di adesione ad associazioni e di partecipazione ad eventi, facendo sì che in ogni evento promosso dall'Organizzazione venga messa massima cura nell'assicurare, per quanto possibile, una composizione bilanciata per genere tra i relatori / relatrici.

Per quanto concerne, infine, l'attività di gestione e di monitoraggio, eco center S.p.A. dispone di una procedura dotata di criteri neutri e oggettivi al fine di garantire che gli obiettivi siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente.

Il CPO, a tal proposito, opera una verifica annuale generale dell'intero sistema, ad ogni modo una verifica più puntuale dello stato di avanzamento rispetto agli obiettivi viene posta in essere ogni 4 (quattro) mesi, in corrispondenza delle riunioni del Comitato stesso.

Oltre alle riunioni periodiche e alle verifiche effettuate dal Comitato guida, per il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi è previsto altresì un *audit* interno condotto da consulente esterno all'organizzazione, le cui evidenze vengono riportate all'interno di un verbale di *audit*.

Il Sistema di gestione Parità di Genere viene, pertanto, annualmente riesaminato nella sua interezza da parte del Comitato Pari Opportunità, al fine di garantire l'adeguatezza del sistema, la coerenza, la misurabilità, la raggiungibilità e l'efficacia degli obiettivi, nonché la correttezza delle politiche di parità di genere intraprese dalla Società.

Il Sistema di gestione Parità di Genere può essere revisionato a seguito dell'avanzamento e dell'eventuale cambiamento di obiettivi e azioni da perseguire, ovvero in conseguenza ad eventuali cambiamenti nel contesto organizzativo interno.

5. Attivazione di procedure di segnalazione parità di genere



Sempre come previsto dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, eco center S.p.A. si è dotata di meccanismi interni volti a raccogliere e gestire le segnalazioni, reclami, suggerimenti inerenti alla parità di genere.

Ogni risorsa interna dell'organizzazione, a prescindere dalla natura del proprio rapporto di lavoro con la Società, potrà procedere con delle segnalazioni in tal senso, anche in modalità anonima.

Le procedure di segnalazione parità di genere si sostanziano in due differenti modalità a disposizione della risorsa:

- survey effettuate tramite la somministrazione di questionari di raccolta di opinioni rispetto alla percezione della parità di genere nel luogo di lavoro;
- canale dedicato per le segnalazioni di fenomeni di non inclusività / discriminazione ("canale di segnalazione parità di genere").

Le survey saranno rivolte periodicamente, almeno una volta l'anno, a tutte le risorse interne e mirano a raccogliere, anche in forma anonima, pareri, opinioni e suggerimenti rispetto alla parità di genere nell'ambiente di lavoro.

L'obiettivo è di raccogliere informazioni inerenti alla percezione della parità di genere e relativi suggerimenti in tal senso, in ottica di miglioramento continuo.

Pertanto, i risultati di tali questionari saranno visionati e valutati da parte del CPO, monitorati nel tempo, con lo scopo di migliorare il sistema di gestione parità di genere.

Come da esempi illustrati anche nella Prassi di Riferimento, le segnalazioni potrebbero rientrare nelle seguenti tematiche:

- fenomeni di *mobbing*;
- fenomeni di molestie anche a sfondo sessuale;
- disparità retributive;
- situazioni di mancanza di rispetto;
- atteggiamenti e linguaggi sessisti.

Le segnalazioni potranno essere effettuate anche in forma anonima; a tal proposito, in alternativa alla casella di posta elettronica dedicata, il soggetto segnalante potrà trasmettere la segnalazione in modalità anonima attraverso la piattaforma NWN.

Tutte le segnalazioni, a prescindere dalla modalità di trasmissione, saranno gestite dai membri del CPO in ossequio al principio di riservatezza.

6. Valorizzazione delle competenze acquisite durante la maternità / paternità

Uno dei KPI della UNI/PdR 125:2022 concerne la "*presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità*" (indicatore 3 dell'Area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro).

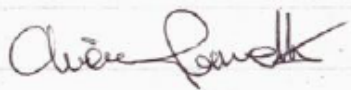
A tal proposito, la Società ha ritenuto necessario e imprescindibile, per una più effettiva promozione della parità di genere e della genitorialità, implementare un sistema di verifica, valutazione, tutela e valorizzazione delle competenze e *soft skills* acquisiti durante il periodo della maternità / paternità.

Tale azione si sostanzia nello svolgimento di una survey dedicata, mediante trasmissione di un questionario *ad hoc* alle risorse appena rientrate dal periodo di maternità / paternità.



Tale survey viene gestita dal CPO, che procederà con una analisi e valutazione dei questionari somministrati, al fine di adottare politiche correttive e/o di valorizzazione della genitorialità.

Comitato Pari Opportunità

Francesco Colonna	
Silvia Giuliani	
Chiara Pannetta	
Silvia Nigro	