

 ECOTEL ITALIA www.ecotelitalia.it	Politica – Parità di Genere
Mod. 6.1	Rv.2 del 10/10/2025

La Direzione di Ecotel Italia S.R.L. a.s.u., considerando il contesto evolutivo attuale e la significativa crescita dell’organico aziendale, si impegna formalmente a promuovere una politica per la parità di genere, definendo principi, obiettivi e linee guida che riflettono l’impegno dell’organizzazione verso i temi della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell’empowerment femminile.

Tale impegno assume particolare rilevanza in relazione all’aumento del numero di dipendenti, che richiede un rafforzamento dei presidi organizzativi, dei processi di gestione delle risorse umane e delle attività di monitoraggio, al fine di garantire equità, inclusione e pari opportunità a tutto il personale.

La presente Politica è destinata a tutti i dipendenti di Ecotel Italia, indipendentemente dal ruolo o dall’inquadramento, ed è condivisa con i principali stakeholder, che possono conoscerne i contenuti anche tramite l’informativa pubblicata sul sito internet aziendale.

Ecotel Italia considera la valorizzazione delle persone e delle diversità come un elemento centrale della propria cultura aziendale e si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso. La promozione della parità di genere è riconosciuta come una leva strategica per la sostenibilità sociale, la competitività e lo sviluppo del business, garantendo che tutte le persone qualificate possano accedere a pari opportunità professionali, indipendentemente dal genere.

Come previsto dal Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022, Ecotel Italia si impegna a garantire la parità di genere con riferimento alla presenza, allo sviluppo professionale e alla valorizzazione delle donne all’interno dell’organizzazione, monitorando in modo sistematico l’impatto delle politiche adottate anche in relazione alla crescita dimensionale dell’azienda.

Nel perseguire tale impegno, Ecotel Italia si avvale della collaborazione di tutte le funzioni aziendali e si impegna a:

- applicare pratiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che favoriscano una cultura inclusiva e orientata alla crescita professionale, assicurando pari opportunità a tutto il personale;
- comunicare internamente ed esternamente l’impegno per la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile, contrastando stereotipi culturali e sociali;
- garantire una governance inclusiva, adeguata alla dimensione organizzativa, che definisca ruoli, responsabilità e presidi per la parità di genere, anche nei livelli decisionali e di leadership;
- gestire i processi HR in modo equo e inclusivo lungo tutto il ciclo di vita del dipendente;
- promuovere opportunità di crescita, formazione e sviluppo professionale;
- garantire l’equità salariale tra i generi;
- supportare la genitorialità e la conciliazione tra vita privata e lavoro;
- prevenire e contrastare ogni forma di molestia o abuso fisico, verbale e digitale nei luoghi di lavoro.

Per dare attuazione a tali principi, Ecotel Italia ha deciso di perseguire e mantenere la certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022, operando nelle seguenti aree:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita e inclusione
- Equità remunerativa
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Il coordinamento e la pianificazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere sono affidati al **Comitato Parità di Genere**, che assicura il monitoraggio continuo dei KPI, la valutazione dell’efficacia delle azioni intraprese e il miglioramento continuo del sistema, in coerenza con l’evoluzione dell’organizzazione.

 ECOTEL ITALIA www.ecotelitalia.it	Politica – Parità di Genere
Mod. 6.1	Rv.2 del 10/10/2025

Gli obiettivi di Ecotel Italia, definiti nel Piano Strategico e monitorati tramite indicatori di performance (KPI), comprendono:

- Formazione sui principi della UNI/PdR 125:2022;
- Processi di selezione e assunzione equi e inclusivi;
- Gestione della carriera e delle opportunità di crescita;
- Equità salariale;
- Tutela della genitorialità e della cura;
- Conciliazione vita-lavoro;
- Prevenzione di abusi e molestie.

Il Comitato Parità di Genere verifica periodicamente il progresso di tali obiettivi e l’adeguatezza del Sistema adottato, anche in relazione alla crescita dell’organico.

Ecotel Italia mette a disposizione del personale un canale di segnalazione sicuro e riservato tramite la **piattaforma di whistleblowing online**, e, dove necessario, tramite box fisico presso la sede o e-mail nominative all’indirizzo comitoparitadigenere@ecotelitalia.it.

Tutti i canali garantiscono protezione da qualsiasi forma di ritorsione e gestione riservata delle segnalazioni.

Di seguito il dettaglio delle politiche aziendali declinate per ogni specifico argomento

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione 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 posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale rispettando i seguenti principi:

- L’attribuzione di ruoli e mansioni deve essere fatta per i requisiti, di competenze, personali e professionali rispetto al genere;
- 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 promozioni tengono conto solo del valore professionale e non di valutazioni di genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l’equità salariale a prescindere dal genere.

Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l’organizzazione rispetta i seguenti principi:

	Politica – Parità di Genere
Mod. 6.1	Rv.2 del 10/10/2025

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, 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. A dimostrazione di ciò l'Azienda ha sottoscritto, nel corso del 2024, un accordo di II livello con le RSU nel quale sono definite una serie di misure e azioni atte a rendere sempre più conciliabili gli impegni di lavoro con la vita privata.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- Il congedo genitoriale deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge e a questo ha aggiunto un ulteriore mese al congedo obbligatorio di maternità da fruire nel periodo immediatamente successivo al congedo obbligatorio, più ulteriori 15 giorni.
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività della lavoratrice madre: concessione di part-time o smart- working

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

La nostra organizzazione 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. Alcune delle misure e azioni sono state parte integrante dell'accordo di II livello stipulato con le RSU.

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
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e home office sulla base delle necessità del lavoratore e in relazione alla mansione
- Per il solo personale in sede, l'organizzazione applica il sistema di flessibilità oraria in entrata e in uscita, applicando anche un'ulteriore tolleranza di 10 minuti di ritardo in ingresso
- Riduzione dell'orario di lavoro, per il personale in sede, istituendo il c.d. "Venerdì corto" (08:00-16:00)

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie in forma nominativa attraverso il canale e-mail con il Comitato parità di genere (comitatoparitadigenere@ecotelitalia.it) o anonima attraverso il box segnalazioni posto nei locali aziendali o la piattaforma **whistleblowing online**;
- l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- che l'organizzazione analizzi eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Data: 10 dicembre 2025

LA DIREZIONE

