

A seguito della definizione della Politica di Responsabilità Sociale e Parità di Genere e dell'analisi del Contesto di riferimento, **ETAmbiente S.p.A.** ha stabilito di porre attenzione alle risorse umane durante l'interno ciclo di vita delle stesse all'interno dell'organizzazione, con la volontà di assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete. gli aspetti che segnano il percorso delle Risorse Umane in azienda sono:

- ✓ Selezione ed assunzione (recruitment)
- ✓ Gestione della carriera
- ✓ Equità salariale
- ✓ Genitorialità, cura
- ✓ Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
- ✓ Prevenzione abusi e molestie

Per ognuno di questi aspetti **ETAmbiente S.p.A.**, nel presente documento, definisce Politiche Specifiche che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il Piano Strategico per la parità di genere, in cui vengo definiti gli obiettivi specifici e misurabili per singolo aspetto;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure e/o istruzioni operative necessarie.

Nello specifico:

### 1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

**ETAmbiente S.p.A.** si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi *background* e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione e sottolineando l'importanza della meritocrazia:

- esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

**ETAmbiente S.p.A.** non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi legati alla sfera personale quali matrimonio e gravidanza.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, sia interni che esterni, ricevano un'adeguata sensibilizzazione sulla parità di genere in modo da attuare prassi virtuose nei processi di selezione e *on-boarding*.

### 2. GESTIONE DELLA CARRIERA

**ETAmbiente S.p.A.**, nella prospettiva del miglioramento, gestisce la fase di carriera del personale seguendo i seguenti principi:

- La definizione dei ruoli e delle mansioni è studiata al fine di eliminare eventuali criteri discriminatori, sia espliciti che impliciti, e permettere così, l'attribuzione di detti ruoli solo in base alle esperienze e competenze;
- L'attribuzione dei ruoli di responsabilità avviene tenendo in considerazione un bilanciamento di leadership di genere;
- La creazione di Piani di Sviluppo di competenze professionale e, più in generale, la pianificazione delle attività formative avviene senza nessuna discriminazione di genere.

**ETAmbiente S.p.A.** si impegna a costruire canali di comunicazione periodici e prestabiliti tra lavoratori e responsabili di riferimento, che possa portare anche all'implementazione di un sistema di valutazione della Performance che incentivi il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda;

**ETAmbiente S.p.A.** si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

**ETAmbiente S.p.A.** si impegna a coinvolgere tutta la popolazione aziendale in maniera equa in tutte le iniziative e i percorsi formativi.

#### 1. EQUITÀ SALARIALE

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri

dipendenti, indipendentemente dal genere.

La politica di remunerazione di **ETAmbiente S.p.A.**, rispetta quanto previsto dai CCNL di riferimento e gli accordi di II livello attualmente sottoscritti e quelli futuri non contengono elementi di discriminazione verso il genere meno rappresentato.

**ETAmbiente S.p.A.** si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit. Gli eventuali programmi di welfare istituiti tengono in considerazione le esigenze delle persone.

### 1. GENITORIALITÀ E CURA

**ETAmbiente S.p.A.** intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di bilanciamento tra il lavoro e la famiglia.

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

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione;
- 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;
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati.

### 2. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK.LIFE BALANCE)

**ETAmbiente S.p.A.** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento dei tempi *work-life* che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di organizzazione.

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
- Per le mansioni e le sedi, ove ciò sia possibile, è prevista la possibilità di accesso allo *smart working*
- L'organizzazione permette il collegamento telematico a tutto il personale per la partecipazione a riunioni; gruppi di lavoro e attività formative.

### 7. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

**ETAmbiente S.p.A.** si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno aziendali.

**ETAmbiente S.p.A.** si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dalla normativa sulla Salute e Sicurezza sul lavoro;
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione/sensibilizzazione su tema a tutti i livelli;
- garantire canali di segnalazione anche anonimi, individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- implementare modalità di verifica presso i dipendenti al fine di individuare se si siano verificati episodi di disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come previsto dalla Convenzione 190;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;

Al fine di rendere concreti i principi stabiliti nella Politica e conseguire gli obiettivi definiti, **ETAmbiente S.p.A.** ha istituito un Comitato Guida che ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione per la Parità di genere, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia, di verificare l'efficacia del sistema di gestione e proporre azioni di miglioramento e dare supporto all'attuazione delle azioni approvate dalla Direzione.

Al Comitato Guida, la cui composizione è stabilita in apposita nomina fruibile a tutto il personale e, in generale agli *stakeholders*, sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire, con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità.

Il presente documento è oggetto di analisi, verifica periodica sia da parte del Comitato Guida che della Direzione aziendale.

**Firenze, 11 agosto 2023**

L'Amministratore Delegato  
  
Giuseppe Pinto