

Politica per la Parità di Genere

In Ecologia Viterbo crediamo in un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sulla correttezza e sulla trasparenza, in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata. Consideriamo diversità, equità e inclusione elementi essenziali per il benessere delle persone, l'efficacia organizzativa e la qualità dei nostri prodotti e servizi. Per questo abbiamo introdotto un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, con l'intento di promuovere pari opportunità, prevenire ogni forma di discriminazione o molestia e riconoscere il merito e le competenze senza alcuna distinzione, in tutte le funzioni ed i livelli aziendali. L'organizzazione assume tra i propri obiettivi fondamentali anche la promozione dell'empowerment femminile, favorendo la piena partecipazione delle donne alla vita aziendale, il loro sviluppo professionale e l'accesso equilibrato ai ruoli decisionali. Tale impegno rappresenta un elemento centrale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. La presente Politica, approvata dall'Alta Direzione e condivisa con il Comitato Guida, definisce i principi e gli obiettivi che guidano l'organizzazione nella tutela della parità di genere e nella valorizzazione delle differenze individuali.

È vietata qualsiasi forma di discriminazione basata su nazionalità, origine etnica, razza, età, genere (inclusa la gravidanza), identità di genere, orientamento sessuale, convinzioni personali o religiose, opinioni politiche, appartenenza sindacale, condizioni di disabilità, stato civile o qualunque altra caratteristica personale o sociale.

Per "molestia" si intende qualsiasi comportamento, verbale, fisico, visivo o scritto, che generi un clima ostile, intimidatorio o degradante, oppure che interferisca in modo ingiustificato con l'attività lavorativa.

La "molestia sessuale" comprende avances non desiderate, richieste di favori sessuali o altre condotte a sfondo sessuale.

1. Pari opportunità e inclusione

- Garantiamo pari opportunità nell'accesso ai processi di selezione, assunzione, formazione e sviluppo di carriera, senza alcuna distinzione legata a genere, età, provenienza, orientamento sessuale o altre caratteristiche individuali;
- Promuoviamo una distribuzione equilibrata delle persone nei ruoli di responsabilità e nelle funzioni operative, con particolare attenzione alle aree tecniche e ai reparti produttivi organizzati su turni;
- AssicuriAMO condizioni di lavoro e pratiche organizzative che riconoscono e valorizzano il contributo di ciascun individuo, favorendo un clima partecipativo, inclusivo e orientato alla collaborazione.

Ecologia Viterbo S.p.A.

2. Equità retributiva e trasparenza

- Garantiamo retribuzioni coerenti e proporzionate per ruoli e responsabilità equivalenti, adottando criteri oggettivi e trasparenti per l'inserimento, la crescita professionale e l'avanzamento di ruolo;
- Rendiamo espliciti e facilmente consultabili i parametri utilizzati per le valutazioni e i meccanismi decisionali relativi a selezioni, promozioni e sviluppo delle carriere, assicurando chiarezza e correttezza nei processi.

3. Benessere, equilibrio vita-lavoro e conciliazione

- Adottiamo iniziative che favoriscono l'equilibrio tra attività lavorativa ed esigenze personali o familiari (come genitorialità, assistenza a persone care o necessità legate alla salute), tenendo conto dell'organizzazione dei turni e dei periodi di maggiore carico produttivo;
- Quando le condizioni lo permettono, mettiamo a disposizione modalità flessibili di organizzazione del lavoro, programmi di reinserimento dopo i congedi e strumenti di supporto concreto per le persone che ne necessitano;
- In coerenza con quanto previsto dal Codice Etico, Ecologia Viterbo promuove un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità delle persone, impegnandosi a tutelare il benessere fisico, psicologico e relazionale di chi lavora. Tale impegno si integra con il rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008).

4. Prevenzione di discriminazioni, molestie e disparità

- Sosteniamo comportamenti improntati al rispetto reciproco e alla salvaguardia della dignità di ogni individuo;
- Realizziamo attività di informazione e percorsi formativi dedicati ai temi della parità, della valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, includendo anche la sensibilizzazione sui bias cognitivi, ossia quelle inclinazioni che possono influenzare in modo distorto la percezione e le decisioni;
- Rendiamo disponibili canali di segnalazione riservati (whistleblowing) con possibilità di segnalazione anonima relativa anche a molestie e discriminazioni. Le segnalazioni vengono gestite secondo la procedura interna "Procedura Segnalazione Molestie PdR125" garantendo riservatezza e interventi tempestivi in presenza di situazioni di disagio o discriminazione. È proibita qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede, come minacce, comportamenti discriminatori o cambiamenti ingiustificati delle mansioni.

5. Monitoraggio, obiettivi e miglioramento

- Stabiliamo specifici indicatori interni di monitoraggio (KPI) che includono, ad esempio, la presenza del genere meno rappresentato nei ruoli tecnici e nelle posizioni di responsabilità, l'equità delle retribuzioni per ruolo, l'accesso alla formazione e alle opportunità di crescita, i dati di turnover suddivisi per genere, nonché il numero delle segnalazioni ed i tempi di gestione;
- Conduciamo verifiche periodiche sull'andamento di tali indicatori e, qualora emergano discrepanze rispetto agli obiettivi, mettiamo in atto azioni correttive adeguate;
- Assicuriamo l'allineamento di questa Politica con gli altri sistemi di gestione aziendali, in modo da garantire coerenza, integrazione e continuità nelle pratiche organizzative.

6. Comunicazione, partecipazione e sensibilizzazione

- La presente Politica viene formalizzata e resa disponibile a tutte le persone che lavorano in azienda, nei reparti produttivi, in manutenzione, logistica, uffici, qualità e in ogni altra funzione e, ove opportuno, viene diffusa anche alle parti interessate esterne all'azienda.
- Promuoviamo attività di informazione e formazione per aumentare la consapevolezza sul tema della parità di genere e dell'inclusione, utilizzando un linguaggio chiaro e rappresentazioni visive libere da stereotipi.

Impegno della Direzione

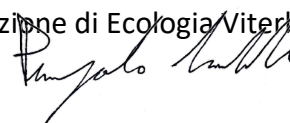
La Direzione mette a disposizione le risorse necessarie per attuare questa Politica, affinché sia compresa e applicata a tutti i livelli dell'organizzazione. La Politica è riesaminata almeno una volta l'anno o quando cambiano contesto e necessità aziendali, per verificarne efficacia e coerenza con le norme e con gli obiettivi interni.

Canali di contatto e segnalazione

- Piattaforma/indirizzo dedicato: [whistleblowing](#)
- Referente interno: Sig.ra Nunzia Ricci

Viterbo, 06 maggio 2026

La Direzione di Ecologia Viterbo S.p.A.



Ecologia Viterbo S.p.A.