

Politica Integrata per la Parità di Genere

1. Premessa e Impegno dell'Organizzazione

ERREBIAN S.p.A. riconosce che la parità di genere non rappresenta soltanto un obbligo normativo o un requisito certificativo, ma un valore culturale che permea ogni dimensione dell'attività aziendale. Ci impegniamo a costruire un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa sentirsi accolta, valorizzata e rispettata, indipendentemente dal genere, dall'identità personale, dalle condizioni familiari o da qualsiasi altra caratteristica individuale.

Crediamo fermamente che la diversità rappresenti un motore di crescita e innovazione: per questo, l'azienda promuove un clima basato sulla collaborazione, sulla trasparenza e sulla responsabilità condivisa. La Politica per la Parità di Genere è approvata dalla Direzione e diffusa all'interno dell'organizzazione affinché diventi parte integrante della cultura aziendale e guida nelle decisioni strategiche, organizzative e operative.

2. Ambito di Applicazione

La presente Politica si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, partner e fornitori che operano per conto dell'organizzazione. Essa abbraccia ogni fase della vita aziendale: dalla selezione alla formazione, dalla gestione del personale alle opportunità di sviluppo professionale, fino allo stile comunicativo e alle azioni di welfare.

3. Principi Guida

3.1 Pari Opportunità e Non Discriminazione

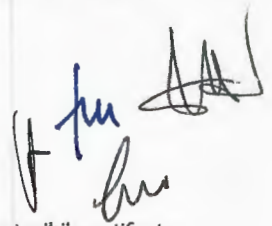
ERREBIAN S.p.A. garantisce pari opportunità in ogni processo aziendale. La non discriminazione non è soltanto un principio astratto, ma un impegno concreto che si traduce in procedure oggettive, criteri chiari di valutazione e un'attenzione costante alla rimozione di eventuali barriere, anche inconsapevoli, che potrebbero ostacolare la partecipazione equilibrata di uomini e donne.

3.2 Trasparenza

Crediamo nella chiarezza e nella tracciabilità dei processi decisionali. Tutte le procedure di selezione, valutazione, attribuzione di incarichi e riconoscimenti economici sono documentate in modo da garantire imparzialità e verificabilità.

3.3 Inclusione

L'inclusione viene promossa attraverso un approccio culturale che valorizzi ogni diversità come contributo essenziale al benessere e alla performance aziendale. L'azienda favorisce un clima in cui ciascuno si senta libero di esprimere le proprie idee e potenzialità.



3.4 Responsabilità Sociale

ERREBIAN S.p.A. si impegna a sensibilizzare il personale sul tema del rispetto delle differenze, promuovendo comportamenti responsabili e intervenendo prontamente in caso di atteggiamenti discriminatori o non rispettosi della dignità altrui.

4. Struttura Organizzativa e Ruoli

La Direzione assume il ruolo di garante del sistema di gestione per la parità di genere, assicurando le risorse necessarie e indirizzando il miglioramento continuo. Il Comitato per le Pari opportunità svolge funzioni di supervisione e supporto, analizzando periodicamente gli indicatori e formulando proposte migliorative, coordinando le attività e supportando il RSGI nel monitoraggio dello stato di attuazione delle misure previste dalla prassi. I responsabili di funzione collaborano affinché i principi della Politica si traducano in azioni concrete nei rispettivi reparti.

5. Aree di Intervento (PdR 125:2022)

5.1 Cultura e Strategia

La parità di genere è integrata nella visione e negli obiettivi strategici dell'azienda. Attraverso momenti di sensibilizzazione, campagne interne e comunicazioni periodiche, viene alimentato un dialogo continuo che renda i temi dell'inclusione familiari e centrali per tutta la comunità aziendale.

5.2 Governance

La governance della parità di genere si fonda su ruoli chiari, strumenti di controllo e processi di valutazione periodica. Gli indicatori vengono monitorati con regolarità e i risultati vengono condivisi per permettere un'analisi trasparente dei progressi.

5.3 Processi HR

Reclutamento e Selezione

La selezione viene condotta con criteri oggettivi non ostacolando l'ampliamento della partecipazione femminile, in generale, e nei ruoli in cui tradizionalmente si riscontra una minore rappresentanza, in particolare.

Sviluppo Professionale e Carriera

Ogni persona ha pari accesso a percorsi di crescita e formazione. L'azienda promuove un sistema meritocratico, basato su valutazioni periodiche e aperto alla valorizzazione del potenziale.

Politiche Retributive

L'azienda analizza regolarmente i livelli retributivi per individuare e correggere eventuali squilibri di genere in coerenza con i contributi, le competenze i ruoli e i risultati che i singoli garantiscono. Le retribuzioni, infatti, vengono definite secondo criteri trasparenti e basati su responsabilità, competenze e risultati.

5.4 Work-Life Balance

L'organizzazione sostiene l'equilibrio tra vita professionale e vita personale, riconoscendo l'importanza della flessibilità per garantire il benessere complessivo delle persone e la performance aziendale. Orari modulabili, strumenti per la conciliazione e servizi di supporto rappresentano strumenti fondamentali per ridurre i carichi di cura prevalentemente gravanti sulle donne e favorire l'armonia familiare.

5.5 Sicurezza, Salute e Benessere

La tutela della salute e della dignità delle persone è un pilastro irrinunciabile. L'azienda contrasta ogni forma di molestia o violenza, sottolineando l'importanza di un ambiente rispettoso e libero da pressioni indebite. Gli interventi di prevenzione includono formazione, strumenti di ascolto e iniziative dedicate al benessere psicologico.

6. Indicatori di Performance (KPI)

Gli indicatori previsti dalla PdR 125 vengono monitorati annualmente per valutare l'efficacia del sistema di gestione. L'analisi dei dati consente di comprendere l'equilibrio di genere nei diversi livelli organizzativi e retributivi, l'eventuale presenza di gap retributivi, la distribuzione delle opportunità formative e l'uso delle misure di welfare. I risultati vengono utilizzati per definire nuove azioni e obiettivi.

7. Comunicazione e Formazione

L'azienda promuove una comunicazione inclusiva, che rifletta i valori di rispetto e pari opportunità. La diffusione della Politica avviene attraverso incontri, strumenti digitali e momenti formativi. La formazione continua consente al personale di acquisire maggiore consapevolezza sui temi della diversità e di contribuire attivamente alla creazione di un ambiente inclusivo.

8. Gestione delle Segnalazioni

La gestione delle segnalazioni avviene attraverso canali riservati e strutturati per garantire la massima tutela del segnalante. Le segnalazioni vengono analizzate con tempestività e imparzialità, adottando misure correttive ogni volta che si renda necessario. L'azienda si impegna a proteggere chi segnala da qualsiasi forma di ritorsione.

9. Miglioramento Continuo

Il miglioramento continuo rappresenta un principio fondante del sistema. Attraverso riesami periodici, audit interni e confronti con le best practice, l'organizzazione aggiorna le proprie misure per mantenersi allineata ai migliori standard in materia di parità di genere.



10. Approvazione

La presente Politica è stata definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato per le Pari Opportunità, ed entra in vigore alla data della firma.

Pomezia, lì 15/12/2025

Il Comitato Pari Opportunità

Stefania Abblasio

Stefania Abblasio

Veronica Avanzini

Veronica Avanzini

Luca Masciola

Luca Masciola

Graziella Spinetti

Graziella Spinetti