

Politica per la parità di Genere e per la Diversità e Inclusione

Approvato dall'Alta Direzione in data 27.02.2026

Ing. Romano Donato



Ing. Parietti Giambattista



Premessa

ETS, come ha stabilito nello scopo del Sistema di Gestione, intende assicurare e garantire l'assenza di discriminazioni promuovendo l'inclusione valorizzando le diversità e garantendo la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

L'organizzazione ritiene che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la diversità, l'inclusione e la parità di genere, oltre a generare "valore sociale", apprezzato nel contesto economico e istituzionale, costituisca un fattore di sviluppo per il core business aziendale.

Promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione significa:

- favorire la rimozione delle barriere che ostacolano le relazioni tra i vari stakeholder;
- creare un ambiente di lavoro che valorizza l'unicità delle persone sostenendo il benessere individuale e organizzativo, consentendo una maggiore produttività aziendale attraverso la promozione di innovazione e creatività

La Direzione, per tale motivo, si impegna ad assicurare comportamenti inclusivi e parità di genere attraverso azioni concrete.

Inoltre, garantisce il rispetto dei requisiti specificati dalle seguenti norme:

- UNI/PdR 125: Sistema di Gestione per la parità di genere
- UNI ISO 30415: Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

Le regole operative per assicurare il rispetto degli impegni assunti dalla Direzione in merito alla diversità, all'inclusione e alla parità di genere sono descritte nelle procedure del Sistema di Gestione aziendale.

La presente politica è pubblicata sul sito web aziendale per essere resa nota a tutti gli stakeholder.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITING)

ETS 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 è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere e ad ogni forma di diversità;
- Nel processo di selezione, ove possibile con la mansione e le esigenze aziendali, si cercherà di promuovere l'inserimento di persone appartenenti a categorie fragili;
- La selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari ed ogni altra questione personale che possa costituire discriminazione;
- La posizione lavorativa, determinata in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita unicamente alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata da alcuna forma di diversità quale il genere, etnia, religione, orientamento politico, socio-economico, responsabilità familiari, etc.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La Direzione aziendale, rispettando i requisiti delle norme sopra citate, gestisce la carriera del personale interno rispettando i seguenti principi:

- Ogni intervento formativo, passaggio di livello o cambio di funzioni tiene conto

unicamente di capacità, abilità, conoscenze ed esperienza, evitando ogni forma di discriminazione basata sulla diversità;

- I percorsi di carriera del personale sono progettati per il mantenimento o il raggiungimento nel tempo, ove possibile coerentemente con le caratteristiche personali e professionali dei singoli, degli equilibri riferiti alla parità di genere e alla diversità e inclusione;
- In caso di piani di cassa integrazione, pre-pensionamento o licenziamento non verranno considerate differenze di alcun tipo quali, ad esempio, genere, etnia, religione, orientamento politico, socio-economico, responsabilità familiari, etc.

EQUITÀ SALARIALE

ETS, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale assicura l'equità salariale a prescindere da ogni forma di diversità, rispettando i seguenti principi:

- 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, riconosciuti e opportunamente documentati;
- Trasparenza retributiva e diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ E CURA

La Direzione si impegna ad agevolare le responsabilità di cura e genitoriali, adottando i seguenti principi:

- La genitorialità è sostenuta attraverso specifiche opportunità e vantaggi durante l'intero periodo di gravidanza, nascita e assistenza post-nascita;
- I congedi di paternità e parentale sono promossi affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge, favorendo la partecipazione alla cura familiare;
- Al termine del congedo di maternità, l'azienda supporta il genitore garantendo il re-inserimento nello stesso ruolo o, qualora non fosse possibile, in un ruolo equivalente, attivando ogni fattibile supporto per favorire il rientro in azienda;
- Le responsabilità e la cura familiare (caregiver) sono sostenute con ascolto delle esigenze e adozione di iniziative concrete.

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

ETS garantisce al personale la possibilità di gestire in modo equilibrato, per quanto possibile, il tempo da dedicare alla vita e al lavoro, attraverso i seguenti principi:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere da ogni forma di diversità;
- L'organizzazione, su richiesta motivata del dipendente e coerentemente con le esigenze aziendali, adotta forme di flessibilità oraria e/o modalità di lavoro da remoto.

PREVENZIONE ABUSI, MOLESTIE E VIOLENZA FISICA E/O VERBALE

ETS ripudia ogni forma di abuso, molestie e violenza fisica e/o verbale, esercitando attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero attraverso azioni concrete i cui principi sono:

- Sviluppo di comportamenti e comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere e ogni altra forma di diversità;

- Individuazione e valutazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e violenza fisica e/o verbale;
- Pianificazione a attuazione di azioni per la prevenzione e mitigazione dei rischi individuati;
- Possibilità di effettuare segnalazioni relative ad abusi, molestie e violenze, assicurando, da parte dell'organizzazione e nel rispetto delle leggi in vigore, la tutela del segnalante e delle persone coinvolte;
- Analisi di eventuali episodi segnalati o riscontrati, assicurando opportune azioni di mitigazione delle conseguenze ed eventuali sanzioni a carico dei responsabili.