PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-E

INTRODUZIONE

Lo scopo del sistema

Lo scopo del sistema di gestione per la parità di genere è: assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

La politica per la parità di genere

Per focalizzare gli sforzi dell'organizzazione verso lo scopo, e mantenerli all'interno di principi ben determinati, l'alta direzione ha stabilito la politica sulla parità di genere globale e le politiche riferite ai singoli temi indicati dalla norma, caratterizzate da specifici requisiti che, unitamente ai punteggi delle aree degli indicatori stabiliti dalla prassi, permettono la verifica del raggiungimento dello scopo del sistema di gestione.

Il piano strategico per la parità di genere

In questo piano, il Comitato Guida provvede a:

- a) Identificare i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati
- b) Identificare i punti di forza e le aree di attenzione rispetto ai temi
- c) Definire gli obiettivi considerando quanto rilevato e i "valori" degli indicatori di performance richiesti dalla prassi
- d) Definire le azioni per raggiungere gli obiettivi definiti
- e) Definire la frequenza e le responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti

Il presente piano è redatto dal Comitato Guida per la Parità di Genere, riunitosi in seduta comune e sottoposto all'approvazione dell'Alta Direzione.

RECAP 2026: STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO STRATEGICO

Prima di definire gli obiettivi per il 2027, si riporta un quadro sintetico di quanto realizzato nel corso del 2026 rispetto a quanto previsto dal Piano Strategico dell'anno precedente. Il quadro è stato verificato anche in occasione dell'audit interno dell'11 settembre 2026.

Tema	Previsto dal Piano 2026	Realizzato nel corso del 2026
RECRUITMENT	Mantenere procedure di selezione neutre rispetto al genere e redigere gli avvisi con riferimento alle pari opportunità.	Confermata l'applicazione del Regolamento e il richiamo alle pari opportunità nelle manifestazioni di interesse successive al bando del 2023; in programmazione un aggiornamento del linguaggio per le prossime selezioni.
CARRIERA	Monitorare la rappresentanza di genere nei ruoli di responsabilità e rendere disponibili i dati su assunzioni, promozioni e mobilità.	Confermata la presenza di 1/3 di donne in CdA; tracciati turnover (12 assunzioni, di cui 2 stabilizzate, e 2 dimissioni) e i passaggi di livello intervenuti nell'anno.
EQUITÀ SALARIALE	Monitorare l'equità retributiva tra uomini e donne a parità di livello e di mansione.	Effettuata l'analisi del differenziale retributivo per livello di inquadramento, dalla quale non emergono scostamenti significativi tra i generi nei livelli confrontabili. Il monitoraggio proseguirà nel 2027 con ulteriori indicatori.
GENITORIALITÀ, CURA	Incentivare la fruizione del congedo parentale, in particolare da parte dei padri.	Il congedo parentale è stato fruito nel 2026, con dati tracciati su ore e giornate utilizzate.
WORK-LIFE BALANCE	Attivare la possibilità di richiedere lo smart working.	Modello di richiesta approvato dal Consiglio di Amministrazione (Delibera n. 148); il primo utilizzo effettivo non si è ancora registrato, obiettivo da promuovere maggiormente nel 2027.
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Attivare un canale di segnalazione e diffondere una comunicazione di tolleranza zero.	Canale di whistleblowing attivo con RPCT nominato; locandine su tolleranza zero e linguaggio inclusivo predisposte per la diffusione in tutte le sedi.

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-E

CULTURA E COMUNICAZIONE	Estendere la formazione a tutto il personale, somministrare il questionario di clima interno, dare attuazione al Piano di Comunicazione.	Formazione generale pianificata, questionario di clima (MOD-05-B) somministrato a tutto il personale; Piano di Comunicazione predisposto.

ESITI DEL QUESTIONARIO DI CLIMA INTERNO 2026

Nel corso del 2026 il questionario anonimo di inclusività e parità di genere (MOD-05-B) è stato somministrato al personale di tutte le sedi. Sono stati restituiti 102 questionari: 95 compilati e 7 riconsegnati in bianco. L'elaborazione completa dei risultati è riportata nel MOD-05-C.

Il dato complessivo si attesta su una media di 3,0 su una scala da 1 a 5, con una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra giudizi favorevoli (42%) e sfavorevoli (43%). Il risultato, appena in linea con il valore minimo di soddisfazione fissato dal Piano, nasconde però una differenza marcata tra la sede legale e le sedi operative:

Sede	Questionari compilati	Media (scala 1-5)	% giudizi favorevoli (4-5)	% giudizi sfavorevoli (1-2)
Sede legale	21	4,37	86%	10%
Sedi operative	74	2,62	29%	52%
Totale	**95**	**3,01**	**42%**	**43%**

La sede legale esprime una percezione ampiamente positiva su tutti i temi. Nelle sedi operative, che raccolgono la gran parte dei questionari, prevale invece un giudizio critico. Per leggere questo dato occorre considerare la composizione del personale: le sedi operative hanno una popolazione quasi esclusivamente maschile, coerente con le caratteristiche del settore, mentre la presenza femminile si concentra nell'area amministrativa. Il questionario è anonimo e non rileva il genere dei compilatori, ma è ragionevole ritenere che i giudizi critici provengano in larga parte da personale maschile impiegato in mansioni operative.

Gli esiti sembrano quindi riflettere, più che episodi di discriminazione di genere, una percezione diffusa sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione del personale nelle sedi operative. Le aree più deboli risultano lo sviluppo e la crescita professionale e l'equità retributiva, con particolare riferimento alla chiarezza dei criteri di assegnazione degli incarichi e alla trasparenza delle politiche retributive. Seguono la conciliazione vita-lavoro, anche in relazione all'organizzazione su turni, la conoscenza delle procedure di segnalazione e la fiducia nella loro riservatezza.

La quota di questionari restituiti in bianco indica, inoltre, la necessità di rafforzare la fiducia del personale nello strumento e nel suo anonimato.

Ne emerge un'indicazione importante per il sistema di gestione: nelle sedi operative i temi della parità e dell'inclusione rischiano di essere percepiti come distanti dalla realtà quotidiana del lavoro. Le azioni per il 2027 dovranno quindi:

- coinvolgere attivamente anche il personale maschile operativo, valorizzando i temi che lo riguardano direttamente, come la trasparenza dei percorsi di carriera, la conciliazione e il congedo di paternità;
- creare nelle sedi operative le condizioni per un futuro inserimento di personale femminile.

Questi esiti sono stati considerati nell'aggiornamento delle aree di attenzione e degli obiettivi per il 2027.

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-E

PUNTI DI FORZA E AREE DI ATTENZIONE

Il quadro seguente aggiorna la situazione dell'organizzazione rispetto ai temi della parità di genere, sulla base dell'attività di audit interno svolta nel corso del 2025-2026, dei dati più recenti disponibili e degli esiti del questionario di clima interno. Rispetto alle rilevazioni precedenti, si segnalano progressi significativi, in particolare sul fronte dell'equità retributiva.

Tema	Punti di forza	Aree di attenzione
RECRUITMENT	La società è dotata di un Regolamento per il reclutamento del personale (Delibera CdA n. 82 del 09/11/2021), che richiama esplicitamente il rispetto delle pari opportunità (Art. 1, lett. d) e il principio di non discriminazione (Art. 1, lett. e). Le descrizioni delle mansioni sono neutre rispetto al genere e non vengono poste domande relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura. Anche le manifestazioni di interesse più recenti, modellate sull'ultimo bando, richiamano esplicitamente il Codice delle Pari Opportunità.	La società intende migliorare ulteriormente il linguaggio utilizzato nelle prossime selezioni, attualmente in fase di programmazione.
CARRIERA	Il Consiglio di Amministrazione presenta già una rappresentanza del genere meno rappresentato pari a 1/3 (Presidente Nicola Ciancio, Consiglieri Enrico Rocco e Lorenza Scaperrotta), in linea con la soglia richiesta dal KPI di Governance.	La presenza femminile in organico, pari all'8,15% al 16/09/2026 (11 donne su 135 dipendenti), è di poco inferiore al riferimento ISTAT per il settore in Campania (8,7%, ATECO 38) e non ha ancora mostrato una crescita nell'ultimo anno. Il settore rifiuti è storicamente a bassa presenza femminile: resta un obiettivo di miglioramento continuo, in vista del traguardo previsto dalla norma (+10 punti percentuali sul riferimento di settore). Il questionario di clima evidenzia inoltre, soprattutto nelle sedi operative, una scarsa percezione di trasparenza nei criteri di assegnazione degli incarichi e nei percorsi di carriera.
EQUITÀ SALARIALE	L'analisi del differenziale retributivo per livello di inquadramento non evidenzia scostamenti significativi tra uomini e donne a parità di livello e di mansione, in linea con la soglia prevista dalla norma.	Il monitoraggio dell'equità retributiva va mantenuto nel tempo e ampliato ad ulteriori indicatori, come la distribuzione delle promozioni e della componente variabile della retribuzione per genere. Dal questionario emerge una percezione di scarsa trasparenza delle politiche retributive e dei criteri per premi e bonus, pur in assenza di differenziali oggettivi: va migliorata la comunicazione al personale.
GENITORIALITÀ, CURA	Il congedo parentale nel 2026 è stato fruito da entrambi i generi, con dati tracciati puntualmente su ore e giornate utilizzate.	L'utilizzo resta nel complesso contenuto rispetto al monte ore disponibile: si può fare di più per incoraggiare la fruizione, in particolare da parte dei padri.
WORK-LIFE BALANCE	È stata attivata la possibilità di richiedere lo smart working (Modello A5, L. 203/2024), con un format aziendale dedicato approvato dal Consiglio di Amministrazione (Delibera n. 148) e comprensivo dell'informativa sui rischi specifici richiesta dall'art. 22 della L. 81/2017.	Ad oggi nessun dipendente ne ha ancora usufruito. Nelle sedi operative il questionario segnala una percezione limitata di flessibilità oraria e di conciliazione, da approfondire tenendo conto dell'organizzazione dei turni.
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	È attivo un canale di whistleblowing (ecoambientesalerno.it/whistleblowing) con RPCT formalmente nominato (Erasmo Venosi); sono state predisposte locandine informative su tolleranza zero e linguaggio inclusivo, pronte per la diffusione in tutte le sedi.	Non sono emerse criticità in sede di audit; il questionario evidenzia però, nelle sedi operative, una conoscenza ancora limitata delle procedure di segnalazione e una fiducia non piena nella loro riservatezza.
CULTURA E COMUNICAZIONE	La Politica di parità di genere è pubblicata sul sito web aziendale. È stata erogata una formazione	La formazione generale è pianificata; il Piano di Comunicazione predisposto non è ancora

	specifica al Comitato Guida e al Responsabile di Sistema. Il questionario di clima interno (MOD-05-B) è stato somministrato a tutto il personale. L'organizzazione dispone di un'infrastruttura di comunicazione consolidata (sito web, Facebook, iniziativa Zero Waste, Bilancio di Sostenibilità) e di un Piano di Comunicazione già strutturato per tutte le 10 sedi.	pienamente attuato in tutte le sue componenti: due attività già avviate, da portare a termine nel prossimo periodo. Gli esiti del questionario mostrano una forte differenza di percezione tra la sede legale e le sedi operative: comunicazione e formazione vanno rafforzate soprattutto presso queste ultime.

OBIETTIVI PER LA PARITÀ DI GENERE — ANNO 2027

Gli obiettivi che l'organizzazione si propone di perseguire nel 2027 sono riportati nella tabella seguente, per ciascun tema. In tutte le aree resta inoltre il monitoraggio del livello di soddisfazione del personale, rilevato attraverso il questionario anonimo MOD-05-B: alla luce degli esiti 2026 (media complessiva 3,0 su scala 1-5), l'obiettivo è migliorare il dato complessivo e ridurre il divario tra la sede legale e le sedi operative, come indicato nella riga dedicata della tabella. Per ciascun tema sono stati inoltre fissati obiettivi di miglioramento della percezione del personale, misurati attraverso la media dell'area corrispondente del questionario (tra parentesi il valore 2026).

Tema	Obiettivo	KPI - oggetto misurazione	Valore obiettivo	Settore/Resp.	Scadenza
OBIETTIVO GENERALE	Superare la soglia di punteggio prevista per la certificazione	Punteggio complessivo ponderato (0-100)	>= 60/100	Comitato Guida	31/12/2027
RECRUITMENT	Pubblicare le prossime selezioni con linguaggio aggiornato e richiamo alle pari opportunità	Avvisi e bandi con linguaggio aggiornato	100% degli avvisi del 2027	Risorse Umane	31/12/2027
RECRUITMENT	Migliorare la chiarezza delle informazioni fornite in fase di selezione e di ingresso (mansioni, inquadramento, retribuzione)	Media area 2 del questionario MOD-05-B (2026: 3,00)	>= 3,2	Risorse Umane	31/12/2027
CARRIERA	Aumentare la presenza femminile in organico e valorizzare la crescita professionale del genere meno rappresentato	% donne in organico; percorsi di leadership	Superiore all'8,15% del 2026; almeno 1 percorso	Risorse Umane / Alta Direzione	31/12/2027
CARRIERA	Migliorare la percezione di equità e trasparenza nell'assegnazione degli incarichi e nei percorsi di carriera	Media area 3 del questionario MOD-05-B (2026: 2,87)	>= 3,2	Risorse Umane / Alta Direzione	31/12/2027
EQUITÀ SALARIALE	Confermare l'equità retributiva e ampliare il monitoraggio a promozioni e componente variabile	Differenziale retributivo per livello; indicatori monitorati	Gap < 10% nei livelli confrontabili; 3 indicatori monitorati	Amministrazione	31/12/2027
EQUITÀ SALARIALE	Migliorare la percezione di trasparenza delle politiche retributive e dei criteri per premi e bonus	Media area 4 del questionario MOD-05-B (2026: 2,87)	>= 3,2	Amministrazione	31/12/2027
GENITORIALITÀ, CURA	Incoraggiare la fruizione del congedo da parte dei padri e introdurre iniziative di welfare per la genitorialità	Padri fruitori del congedo; iniziative di welfare	Aumento rispetto al 2026	Amministrazione	31/12/2027
WORK-LIFE BALANCE	Promuovere l'utilizzo dello smart working	Richieste di smart working accolte	Almeno 1 richiesta accolta	Risorse Umane	31/12/2027
WORK-LIFE BALANCE	Migliorare la percezione di flessibilità e di conciliazione, in particolare nelle sedi operative	Media area 6 del questionario MOD-05-B (2026: 2,98)	>= 3,2	Risorse Umane	31/12/2027

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-E

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Diffondere la comunicazione di tolleranza zero e mantenere attivo il canale di segnalazione	Sedi con locandine affisse; canale di whistleblowing; verifica del clima	10 sedi su 10; canale sempre attivo; 1 verifica l'anno	Alta Direzione	31/12/2027
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Aumentare la conoscenza delle procedure di segnalazione e la fiducia nella loro riservatezza	Media area 7 del questionario MOD-05-B (2026: 3,09)	>= 3,3	Alta Direzione	31/12/2027
CULTURA E COMUNICAZIONE	Rafforzare la comunicazione esterna e i rapporti con il territorio, anche sul tema della parità di genere	Incontri/convegni con le scuole; contenuti pubblicati; comunicazioni effettuate	Almeno 1 incontro; almeno 1 contenuto; comunicazioni come da Piano	HR / Comitato Guida	31/12/2027
CULTURA E COMUNICAZIONE	Diffondere la conoscenza della politica e delle iniziative per la parità in tutte le sedi	Media area 1 del questionario MOD-05-B (2026: 3,07)	>= 3,3	HR / Comitato Guida	31/12/2027
CLIMA INTERNO E ASCOLTO DEL PERSONALE	Migliorare la percezione del personale sui temi della parità, con priorità alle sedi operative	Media del questionario MOD-05-B, complessiva e per sede; questionari restituiti compilati	Media complessiva >= 3,3; miglioramento nelle sedi con media < 3; riduzione dei questionari in bianco	Comitato Guida	31/12/2027

TARGET PER LA PARITÀ DI GENERE

Per quel che riguarda le aree degli indicatori, gli obiettivi sono declinati nei "target" relativi al punteggio da conseguire, secondo i criteri stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022. Il punteggio di ciascuna area è compreso tra 0 e 100 ed è ponderato per il peso dell'area; per la certificazione è richiesto un punteggio complessivo ponderato non inferiore a 60/100.

Area	Peso	Obiettivo	KPI - oggetto misurazione	Valore obiettivo	Responsabile	Scadenza
CULTURA E STRATEGIA	15%	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Alta Direzione	31/12/2027
GOVERNANCE	15%	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Alta Direzione	31/12/2027
PROCESSI HR	10%	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Risorse Umane	31/12/2027
CRESCITA ED INCLUSIONE	20%	Migliorare rispetto al 2026	Punti di area (0-100)	Crescita rispetto al 2026 (100 come traguardo di medio periodo)	Risorse Umane	31/12/2027
EQUITÀ REMUNERATIVA	20%	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Amministrazione	31/12/2027
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	20%	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Amministrazione	31/12/2027
PUNTEGGIO COMPLESSIVO	100%	Superare la soglia di certificazione	Punteggio ponderato (0-100)	>= 60	Comitato Guida	31/12/2027

SITUAZIONE DI PARTENZA PER LA PIANIFICAZIONE 2027

I valori seguenti sintetizzano la situazione rilevata nel corso del 2025-2026 e costituiscono il punto di partenza per gli obiettivi del prossimo anno.

Area / KPI	Situazione attuale (2025-2026)	Riferimento	Nota
Governance — presenza genere meno rappresentato in CdA	1 donna su 3 componenti (33%)	Soglia minima 1/3	Obiettivo già raggiunto
Opportunità di crescita — % donne su organico totale	8,15% (11 su 135), settembre 2026	ISTAT ATECO 38 Campania: 8,7%. Traguardo norma: +10 p.p.	Area su cui continuare a investire
Equità remunerativa — differenziale retributivo per livello	Nessuno scostamento significativo nei livelli confrontabili	Soglia massima 10%	Obiettivo già raggiunto nei livelli verificati

Cultura e Strategia — comunicazione esterna e convegni	Canali esterni già attivi (sito web con Politica pubblicata, Facebook, iniziativa Zero Waste con le scuole, Bilancio di Sostenibilità) e Piano di Comunicazione predisposto; in programmazione incontri e convegni con le scuole del territorio anche sul tema della parità di genere	Almeno 1 incontro/convegno con le scuole nel 2027; comunicazioni esterne come da Piano di Comunicazione	Area di sviluppo: valorizzare i canali già attivi

Per conseguire tali target, l'organizzazione mantiene conforme il sistema alla prassi e attua i seguenti processi, disciplinati dalle seguenti procedure:

- PROC-01 Pianificazione
- PROC-02 Leadership
- PROC-03 Formazione
- PROC-04 Gestione documentazione
- PROC-05 Monitoraggio degli indicatori
- PROC-06 Comunicazione interna e esterna
- PROC-07 Audit interni
- PROC-08 Gestione delle situazioni non conformi
- PROC-09 Revisione periodica
- PROC-10 Miglioramento

AZIONI PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI

Le azioni pianificate sono integrate nei processi di sistema dedicati alla parità di genere attraverso le procedure elencate.

RECRUITMENT		Attuazione	Obiettivo
a	Mantenere l'applicazione del Regolamento per il reclutamento (Delibera CdA n. 82/2021), che già garantisce neutralità di genere e assenza di domande discriminatorie nei colloqui	*PROC-6321-Recruiting*	*Soddisfazione >= 3*
b	Continuare a redigere gli avvisi di selezione e le manifestazioni di interesse con riferimento esplicito al Codice delle Pari Opportunità, come già avviene nelle manifestazioni più recenti	*PROC-6321-Recruiting*	*Linguaggio confermato in ogni avviso*
c	Aggiornare ulteriormente il linguaggio utilizzato nella modulistica di selezione, in occasione del prossimo bando di concorso attualmente in fase di programmazione	*PROC-6321-Recruiting*	*Nuovo bando pubblicato con linguaggio aggiornato*

CARRIERA		Attuazione	Obiettivo
a	Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali	*PROC-6322-Gestione carriera*	*Soddisfazione >= 3*
b	Mantenere il bilanciamento di genere già raggiunto negli organi di vertice (1/3 in CdA), estendendo l'attenzione anche ai livelli dirigenziali e di quadro	*PROC-6322-Gestione carriera*	*Rappresentanza mantenuta o migliorata*
c	Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere	*PROC-6322-Gestione carriera*	*Soddisfazione >= 3*
d	Rendere disponibili, con cadenza biennale, i dati su assunzioni, formazione, promozioni, livelli e retribuzione disaggregati per genere (Rapporto ex art. 46 D.Lgs. 198/2006, per aziende con più di 50 dipendenti)	*PROC-6322-Gestione carriera*	*Rapporto trasmesso nei termini*

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-E

e	Continuare a monitorare il trend della presenza femminile in organico rispetto al benchmark di settore, con rilevazioni periodiche già impostate	*PROC-6322-Gestione carriera*	*Monitoraggio trimestrale*
f	Prevedere opportunità di formazione sulle competenze di leadership rivolte al genere meno rappresentato in ruoli di responsabilità	*PROC-6322-Gestione carriera*	*Almeno 1 percorso avviato*
g	Rendere noti al personale, con comunicazioni dedicate anche presso le sedi operative, i criteri di assegnazione degli incarichi di responsabilità e i percorsi di crescita disponibili	*PROC-6322-Gestione carriera*	*Comunicazione effettuata in tutte le sedi*

EQUITÀ SALARIALE		Attuazione	Obiettivo
a	Ampliare il monitoraggio dell'equità retributiva ad ulteriori indicatori, come la distribuzione delle promozioni e della componente variabile della retribuzione per genere	*PROC-6323-Equità salariale*	*Indicatori ampliati entro il 2027*
b	Formalizzare per iscritto la metodologia di calcolo del differenziale retributivo, per garantirne la tracciabilità nel tempo	*PROC-6323-Equità salariale*	*Metodologia formalizzata*
c	Ripetere l'analisi del differenziale retributivo per livello con cadenza almeno annuale, mantenendo il risultato già raggiunto	*PROC-6323-Equità salariale*	*Gap confermato < 10%*
d	Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda, anche con riferimento a benefit, bonus e programmi di welfare	*PROC-6323-Equità salariale*	*Soddisfazione >= 3*

GENITORIALITÀ		Attuazione	Obiettivo
a	Valorizzare i casi già presenti in azienda di fruizione del congedo di paternità, incoraggiandone un utilizzo più diffuso	*PROC-6324-Genitorialità*	*Aumento fruitori rispetto al 2026*
b	Includere nell'ambito del programma di welfare aziendale iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver	*PROC-6324-Genitorialità*	*Almeno 1 iniziativa introdotta*

WORK-LIFE BALANCE		Attuazione	Obiettivo
a	Promuovere attivamente presso il personale la possibilità di richiedere lo smart working, già disciplinata dal Modello A5 (Delibera CdA n. 148) e approvata dal Consiglio di Amministrazione	*PROC-6325-Work-life balance*	*Prima richiesta accolta nel 2027*
b	Effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti	*PROC-6325-Work-life balance*	*Revisione annuale*
c	Garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale	*PROC-6325-Work-life balance*	*Soddisfazione >= 3*

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE		Attuazione	Obiettivo
a	Diffondere in tutte le 10 sedi le locandine già predisposte su tolleranza zero e linguaggio inclusivo	*PROC-6326-Prevenzione abusi e molestie*	*Affissione in tutte le sedi*
b	Mantenere attivo e conosciuto il canale di whistleblowing (ecoambientesalerno.it/whistleblowing, RPCT Erasmo Venosi), richiamandolo periodicamente nelle comunicazioni interne	*PROC-6326-Prevenzione abusi e molestie*	*Canale sempre attivo e comunicato*
c	Prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti	*PROC-6326-Prevenzione abusi e molestie*	*Inclusa nella formazione generale*
d	Pianificare verifiche periodiche presso il personale per monitorare la percezione del clima e l'efficacia delle misure di prevenzione adottate	*PROC-6326-Prevenzione abusi e molestie*	*Verifica annuale*

e	Organizzare incontri informativi nelle sedi operative sulle modalità di segnalazione e sulle garanzie di riservatezza, a partire dalle sedi in cui il questionario ha evidenziato maggiori criticità	*PROC-6326-Prevenzione abusi e molestie*	*Incontro svolto in tutte le sedi operative*

CULTURA E COMUNICAZIONE		Attuazione	Obiettivo
a	Restituire al personale gli esiti aggregati del questionario di clima interno (MOD-05-B), illustrando i risultati per sede e le azioni conseguenti	*PROC-06-Comunicazione*	*Restituzione entro fine 2026*
b	Attuare pienamente il Piano di Comunicazione interna ed esterna già predisposto, con verifica periodica del numero di comunicazioni effettuate rispetto a quanto pianificato	*PROC-06-Comunicazione*	*Comunicazioni vs piano*
c	Valorizzare i canali esterni già attivi (Facebook aziendale, iniziativa Zero Waste, Bilancio di Sostenibilità) inserendo contenuti dedicati alla parità di genere	*PROC-06-Comunicazione*	*Almeno 1 contenuto pubblicato*
d	Organizzare, nell'ambito dell'iniziativa educational 'Zero Waste – Comunità Sostenibili', convegni e incontri con le scuole del territorio che includano anche contenuti dedicati alla parità di genere e alle pari opportunità	*PROC-06-Comunicazione*	*>= 1 incontro nelle scuole nel 2027*
e	Prevedere momenti di ascolto del personale nelle sedi operative (TMB, Casal Velino, Trasferenza) per approfondire le cause delle criticità emerse dal questionario e raccogliere proposte di miglioramento	*PROC-06-Comunicazione*	*Almeno 1 incontro per sede*
f	Rafforzare, nella prossima somministrazione del questionario, le indicazioni sull'anonimato e sulle modalità di raccolta, per favorire una partecipazione piena e sincera	*PROC-06-Comunicazione*	*Riduzione dei questionari in bianco*

RISORSE PER LA PIANIFICAZIONE

Le risorse rese disponibili per il raggiungimento degli obiettivi sostengono le attività dei processi del sistema.

Processi di sistema a supporto degli obiettivi	Risorse	Costo €	Responsabile
Formazione	Formazione a tutto il personale (materiali, toolbox talk di sede)	**Conto Formazione Fondimpresa**	Comitato Guida/Comitato sicurezza e formazione
Gestione documentazione	Sistema di gestione documentale	**1.100 €**	Staff
Sensibilizzazione e promozione	Materiale per attività di promozione (convegni, incontri nelle scuole)	**500 €**	Comitato Guida/Direzione

Nota: il budget potrà essere rivisto in sede di pianificazione operativa in base ai costi effettivi.

MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Le attività di monitoraggio sono disciplinate dalla procedura PROC-05, con le informazioni riportate nelle seguenti tabelle.

Monitoraggio obiettivi

Tema	KPI	Obiettivo	Rilevazione	Responsabile
RECRUITMENT	Avvisi con linguaggio aggiornato	100% degli avvisi	Ad ogni avviso	Resp. Sistema
CARRIERA	% donne in organico; percorsi di leadership	> 8,15%; >= 1 percorso	Trimestrale	Resp. Sistema
EQUITÀ SALARIALE	Gap retributivo per livello; indicatori monitorati	< 10%; 3 indicatori	Annuale	Resp. Sistema
GENITORIALITÀ, CURA	Padri fruitori del congedo; iniziative di welfare	Aumento vs 2026; >= 1 iniziativa	Annuale	Resp. Sistema
WORK-LIFE BALANCE	Richieste di smart working accolte	>= 1	Annuale	Resp. Sistema

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE	MOD-01-E

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Sedi con locandine; canale attivo; verifica clima	10/10; sempre attivo; 1 l'anno	Annuale	Resp. Sistema
CULTURA E COMUNICAZIONE	Incontri con le scuole; contenuti pubblicati; comunicazioni vs piano	>= 1; >= 1; vs piano	Annuale	Resp. Sistema
SODDISFAZIONE DEL PERSONALE (trasversale)	Media del questionario MOD-05-B, complessiva e per sede	Media complessiva >= 3,3; miglioramento nelle sedi con media < 3	Annuale	Resp. Sistema
ESITI DEL QUESTIONARIO PER AREA	Media di ciascuna area del questionario MOD-05-B	Valori obiettivo indicati per ciascun tema	Annuale	Resp. Sistema

Monitoraggio target

Area	KPI	Target	Rilevazione	Responsabile
CULTURA E STRATEGIA	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
GOVERNANCE	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
PROCESSI HR	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
CRESCITA ED INCLUSIONE	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
EQUITÀ REMUNERATIVA	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno

[redacted]

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	05 del 30.09.2026
Data di emissione del documento	05-06-2023
Autore	4APP
Approvazione	RSG ECOAMBIENTE SALERNO SPA
Emissione	ECOAMBIENTE SALERNO SPA
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato