Politica integrata Qualità, Etica, Parità di Genere

Documento che definisce la strategia per la qualità della ECOTER Srl

La ECOTER S.r.l. ha stabilito di emettere tale politica integrata per la qualità, l'etica e la parità di genere che rappresenta un approccio strategico che l'organizzazione adotta per gestire in modo sinergico e coerente diversi aspetti fondamentali della propria attività. Tale documento rappresenta un unico quadro di riferimento che riconosce l'interconnessione tra la qualità dei prodotti e dei servizi, i principi etici e la promozione della parità di genere.

APPROCCIO ALLA QUALITA'

La ECOTER S.r.l. ha adeguato il proprio modello di gestione per la qualità secondo le indicazioni della nuova norma internazionale **UNI EN ISO 9001: 2015**, ispirandosi ai seguenti principi essenziali:

1) mantenere sempre elevato il livello di soddisfazione degli stakeholder, in particolare dei propri clienti e partner,
2) agevolare il processo partecipativo e di condivisione tra le proprie persone, in particolare dei dipendenti e dei collaboratori;
3) lavorare nel rispetto delle norme e regolamenti in vigore e con comportamenti etici nei confronti dei nostri stakeholders.

L'Azienda si impegna fortemente nel cercare di raggiungere livelli di miglioramento continuo della qualità in modo da rispondere prontamente a tutte le sollecitazioni provenienti dal mercato e tendere a livelli di eccellenza nella professionalità e competenza dei servizi offerti.
A tal fine, la Direzione intende assicurare il perseguimento del suddetto obiettivo attraverso i seguenti impegni:

- Porre la massima attenzione nell'individuazione e nella soddisfazione delle esigenze delle proprie persone, in particolare dipendenti e collaboratori;
- Migliorare continuamente la qualità della gestione della società e dei servizi offerti con la conseguente generazione di risultati positivi sia di natura economica sia in termini di eccellenza e reputazione verso l'esterno;
- Garantire la disponibilità di professionalità sempre adeguate alle esigenze degli stakeholder e comunque del mercato di riferimento;
- Migliorare continuamente l'immagine di alta professionalità, responsabilità ed efficienza della società;
- Rispettare i requisiti del Sistema di Gestione per la Qualità e provvedere alla sua continua ed effettiva applicazione;
- Revisionare con continuità la Politica della Qualità per garantire che le proprie persone, in particolare dipendenti e collaboratori, ne comprendano appieno i contenuti impegnandosi ad attuarli.

APPROCCIO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

Ecoter S.r.l. ha scelto di dotarsi di un sistema di gestione conforme allo standard internazionale **SA8000:2014** che, in conformità alla norma di riferimento e alla legislazione nazionale e internazionale vigente, riconosce l'impegno a operare secondo i principi etici sia nei confronti del personale che opera e collabora con la l'organizzazione sia con i portatori di interesse.
Ecoter S.r.l. si *impegna* pertanto a uniformarsi ai requisiti della SA8000 e a pianificare\monitorare\ implementare le attività necessarie per migliorare costantemente le prestazioni aziendali secondo la Responsabilità Etica e Sociale, stabilendo obiettivi specifici di miglioramento all'interno del periodico Riesame. Nell'implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, il personale viene coinvolto pienamente, tramite piani formativi specifici e comunicazioni costanti, in linea con *l'impegno* preciso di voler migliorare l'ambiente di lavoro e le condizioni del proprio personale. In tale ottica l'azienda promuove lo sviluppo di una comunicazione interna ed esterna che rafforzi, da un lato, lo spirito di appartenenza all'organizzazione, dall'altro, la condivisione dello standard etico con gli stakeholders.
La Direzione, assieme al SPT, ha creato quindi un Sistema di gestione della Responsabilità Etica e Sociale che include la definizione di ruoli, responsabilità e autorità, che sia documentato, comunicato e accessibile a tutto il personale.
Con la presente Politica l'azienda ribadisce *l'impegno* a non utilizzare né sostenere, in nessuna circostanza, il lavoro obbligato e il lavoro infantile e minorile e a pretendere lo stesso impegno da parte dei propri fornitori e collaboratori.
In tale ottica la **Ecoter S.r.l.** si *impegna* a qualificare i propri fornitori anche in base al livello di conformità ai principi della SA8000 e fare quanto possibile per farne assicurare il rispetto da parte dei fornitori\subfornitori.
Ecoter S.r.l. persegue al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability).

Il sistema di responsabilità sociale è caratterizzato dal rispetto dei seguenti requisiti:

Lavoro infantile: Abbiamo previsto apposite procedure scritte per prevenire in modo assoluto l'utilizzo o sostegno al lavoro infantile e minorile. Le nostre procedure garantiscono che:

- non venga assunto alcun lavoratore di età inferiore ai 16 anni;
- si impieghino solo lavoratori di età superiore a 18 anni e non soggetti all'obbligo scolastico.
- sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder;
- i fornitori/contraenti o subfornitori siano adeguatamente sensibilizzati e non utilizzino lavoro infantile.

Nella procedura abbiamo definito le azioni di rimedio da applicare nel caso si verifichi concretamente un episodio di lavoro infantile.

Lavoro forzato o obbligato:

- non richiediamo al personale assunto in nessun caso di lasciare depositi in denaro o documenti di identità in originale.
- non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.
- respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale. Rifiutiamo qualsiasi forma contrattuale che violi o eluda gli obblighi di legge.

Salute e sicurezza: la sicurezza riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'attività aziendale, pertanto ci impegniamo a :

- ottemperare agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro;

COMUNICAZIONI E SEGNALAZIONI:

Le risorse possono effettuare segnalazioni o reclami relativi alla responsabilità sociale (SA 8000) e alla parità di genere (UNI/PDR 125) attraverso le seguenti modalità:

- **Compilazione digitale (*Google Form*):** inviando la segnalazione tramite l'apposito modulo digitale condiviso internamente. Questa modalità permette una gestione rapida e sicura dell'informazione, garantendo la possibilità di inserire la segnalazione anche in forma anonima.
- **Posta Elettronica:** Inoltrando una mail all'indirizzo dedicato: **segnalazionisa8000@ecoter.it**.

- a nominare il Comitato per la salute e sicurezza;
- a consegnare di materiale informativo alle nuove assunzioni;
- a effettuare formazione periodica a tutto il personale e a fornire materiale informativo;
- a fornire gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale;
- a nominare gli Addetti al primo soccorso e gli Addetti al servizio prevenzione incendi;
- a stabilire rapporti contrattuali con ditte qualificate per gli interventi di manutenzione.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: Garantiamo a tutti i dipendenti:

- il rispetto dei diritti sindacali;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato:
- garantiamo corrette relazioni sindacali con le OO.SS maggiormente rappresentative:
- all'interno dell'azienda è garantito il rispetto dei diritti sindacali

Discriminazione: Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base di specifichi obblighi e controlli che siamo tenuti a rispettare in base a regole interne e alla SA8000:2014.

- Abbiamo previsto idonee procedure per garantire criteri oggettivi di selezione dei candidati (es. voto di laurea, conoscenza lingue straniere, precedenti esperienze lavorative ecc.).
- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL, senza distinzione tra uomo/donna.
- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.
- I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.

Procedure disciplinari: Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dalla legge.

Orario di lavoro: Applichiamo l'orario di lavoro stabilito dal CCNL:

- retribuiamo le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di categoria;
- garantiamo i giorni di riposo.
- garantiamo la trasparenza delle registrazioni di straordinario

Retribuzione: Garantiamo a tutti i dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL applicato.

- Consegniamo regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione;
- Garantiamo la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato…).
- Garantiamo un ufficio di riferimento cui rivolgersi per eventuali chiarimenti\contestazioni sui pagamenti dei salari e su tutti gli aspetti inerenti la retribuzione e il contratto.
-

Predisposizione di un piano di controllo fornitori sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard SA8000.

Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma (pubblicazione della Politica sul sito aziendale e del Bilancio).

Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

- **Consegna Diretta:** Consegnando il modulo cartaceo direttamente al Responsabile del Sistema di Gestione SA8000, al Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (RLS) in carica o a un qualsiasi membro del Social Performance Team (SPT).
- **Posta Ordinaria:** Inviando il modulo presso la sede legale dell'azienda (anche in forma anonima).
- **Cassetta delle Segnalazioni:** Inserendo i moduli cartacei messi a disposizione nell'apposita cassetta fisica presente in azienda, che garantisce il totale anonimato di chi rilevi una problematica o una non conformità ai requisiti degli standard SA 8000 o UNI/PDR 125.

Con riferimento alle altre parti interessate (fornitori, stakeholder, ecc.), gli utenti esterni possono effettuare segnalazioni in materia di SA 8000, sotto forma di reclami o suggerimenti, mandando una mail a segnalazionisa8000@ecoter.it e/o all'indirizzo della sede legale: Via Asmara 10A 00199 ROMA.

Si precisa che tutto il personale di Ecoter S.r.l. e le parti interessate hanno la possibilità di effettuare segnalazioni anche direttamente all'Ente che ha sviluppato lo Standard di riferimento, all'Ente di Accreditamento e all'Organismo di Certificazione del Sistema SA 8000.
Di seguito si riportano rispettivamente i riferimenti:

- **AI Social Accountability International (*SAI*)**: 9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 E-mail: info@sa-intl.org
- **AI Social Accountability Accreditation Service (*SAAS*)**: 15 West 44th Street, 6th Floor - h New York, NY 10036 Tel: (212) 391-2106; E-mail: saas@saasaccreditation.org;
- **ACM Cert Srl**: P.le Cadorna, 10 – 20123 MILANO - Tel. 02 96368458; Fax: 02 91390151 - Sito web: www.acmcert.net - E-mail: whistleblowing@acmcert.net

Le segnalazioni possono essere eseguite a discrezione in forma anonima, confidenziale o sottoscritta; Ecoter S.r.l. garantisce che nessuna forma di discriminazione sarà esercitata su dipendenti e parti interessate.
Ecoter S.r.l. si impegna, attraverso i membri del SPT, a dare evidenza della ricezione della segnalazione entro tre giorni lavorativi dalla presa visione della stessa, per mezzo di avviso di ricevimento trasmesso per mail, consentendo così al soggetto interessato di verificarne la presa in carico da parte dell'organizzazione. Il ricevimento di tali segnalazioni è

	monitorato con cadenza settimanale esclusivamente in forma informatizzata. Qualora, invece, si riscontri la pertinenza del contenuto della segnalazione con i requisiti dello standard SA8000, la stessa viene gestita dal Responsabile del Sistema di Gestione SA8000, che ne coordina la risoluzione attivando le necessarie azioni correttive. In caso di anonimato la risposta sarà data in maniera pubblica attraverso gli strumenti informativi di cui dispone (comunicazione interna tramite esposizione della gestione del reclamo nella bacheca aziendale), spazio web. Ecoter S.r.l. si impegna a garantire che la procedura per i reclami sia confidenziale, imparziale e non ritorsiva. Nel caso in cui il segnalante non mantenesse l'anonimato, questo sarà contattato personalmente tramite mail una volta chiusa l'analisi.

L'organizzazione ha costituito un *Social Performance Team (SPT)* per garantire l'applicazione di tutti gli elementi della SA8000. Il team include il rappresentante dei lavoratori SA8000 e i rappresentanti del management.
Ecoter S.r.l. si impegna a riesaminare con regolarità la propria politica di responsabilità sociale, le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.

APPROCCIO ALLA PARITA' DI GENERE

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Ecoter srl sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale l'azienda concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ enpowerment femminile in tutti i settori ed in tutte le attività;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Ecoter srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.
Ecoter srl si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- ✓ garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni;
- ✓ applicare la tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- ✓ Incoraggiare il personale alla condivisione di qualsiasi feedback o suggerimento relativo all'inclusione e alla non discriminazione nell'ambiente di lavoro e in tutte le attività svolte, assicurando anche l'anonimato e predisponendo un modulo sia online che cartaceo accessibile a tutto il personale al fine di promuovere il dialogo e lo scambio di idee e il miglioramento della Società;

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Ecoter adotta una politica sulla parità di genere che fornisce gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.
La politica per la parità di genere, sviluppata in relazione alla politica, è relativa ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera

3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.
La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Tale politica è sottoposta a riesame annuale da parte della Direzione aziendale

Roma, 16 marzo 2026

Ecoter Srl
Il Presidente e Legale Rappresentante
Prof. Maurizio Di Palma