



# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

26.09.2024

*Essere Spa (Via Carlo Zotti 32, 0543/724562, [info.essere@ecoeridania.it](mailto:info.essere@ecoeridania.it))*

### *Cenni storici di Essere Spa*

Essere Spa nasce a Forlì nel 1978 come Mengozzi Spa. Nel 1990 costruisce il proprio primo inceneritore di proprietà, arrivando così a chiudere il ciclo di gestione dei rifiuti. Nel 2000 – sulla base dell'esperienza acquisita con i contenitori in acciaio – sviluppa poi i nuovi contenitori in plastica della linea SYSTEM.

A questo passaggio si aggiungono anche l'implementazione di un sistema automatico di svuotamento e sanificazione e svariate attrezzature per il riciclo dei contenitori, che nel 2001 finiscono per costituire il nuovo termovalorizzatore con recupero energetico.

Nel 2016 Essere Spa entra a far parte del Gruppo EcoEridania, che ne detiene il 100%. Potendo contare sull'appoggio di tutte le aziende del Gruppo e godendo dello sviluppo di efficaci sinergie, fin dalla sua acquisizione l'azienda contribuisce quotidianamente all'affermazione e al consolidamento del Gruppo EcoEridania sul mercato e territorio nazionale.

### *Fattori chiave di Essere Spa*

Il termovalorizzatore di Essere Spa è destinato al trattamento di rifiuti speciali di origine sanitaria, in particolare pericolosi a rischio infettivo. All'interno dell'impianto sono presenti tutte le strutture deputate al trattamento e allo smaltimento dei rifiuti speciali, pericolosi e non, di origine sia sanitaria che industriale, cui si aggiunge anche una zona in cui avviene l'incenerimento dei rifiuti con recupero di energia.

Il Sistema Integrato raccoglie in un unico impianto industriale, completamente automatizzato, tutti i processi legati alla gestione dei rifiuti sanitari ed è autorizzato a smaltire 32.000 tonnellate di rifiuti l'anno.

I rifiuti giungono alla struttura all'interno di sacchi appositi, a loro volta inseriti in bidoni riutilizzabili o in cartoni monouso. I bidoni riutilizzabili vengono aperti e svuotati dal loro contenuto; a questo punto, i rifiuti vengono avviati a smaltimento dove vengono inceneriti per produrre energia, mentre i bidoni esterni vengono lavati e sanificati.

L'impianto è attivo a ciclo continuo per 24 ore al giorno 365 giorni l'anno, grazie alla ridondanza con cui è stato progettato. Quando una delle linee di processo è ferma per controlli o manutenzioni, la linea gemella viene attivata, evitando interruzioni o riduzioni della capacità produttiva. Infatti, questo speciale termovalorizzatore si compone di due forni rotativi (ciascuno munito di cilindri rotanti) presenti all'interno della struttura, all'interno dei quali vengono inseriti i rifiuti, successivamente bruciati a temperature che oscillano tra 950-1100 °C, e dal cui processi di incenerimento è possibile ricavare energia termica totalmente pulita.

Ogni giorno vengono gestiti nell'impianto oltre 25.000 contenitori per rifiuti sanitari che vengono sanificati, disinfettati e asciugati, sottoposti poi a controllo di qualità e quindi raccolti in bancali, protetti con materiale plastico e pronti per il successivo invio al cliente.

Questo ciclo si ripete fino a 12 riutilizzi, al termine dei quali vengono triturati e fusi per dare vita a nuovi contenitori. Infatti, l'impianto dispone inoltre di uno stabilimento termoplastico, con 11 presse di stampa ad iniezione. I contenitori nuovi, sono serigrafati, contrassegnati con matricola barcode. Ogni anno, vengono stampati 3,5 milioni di pezzi, che corrispondono a circa 9.500/giorno.

Per gestire tutto questo, all'interno dell'impianto sono collocati:

- un complesso di circa 30.000 mq,
- un inceneritore con recupero di energia (D10) con capacità di trattamento pari a 32.000 ton/anno,
- n° 2 impianti per il trattamento di lavaggio e disinfezione dei contenitori riutilizzabili.

## **IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE**

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Essere Spa ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Essere Spa rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## **I PRINCIPI ISPIRATORI**

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Essere Spa 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 Essere Spa 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;
- 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 Essere Spa 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.

La Direzione di Essere Spa 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.

## **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono 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.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative 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

Nello specifico, gli impegni assunti sono:

#### **Selezione ed assunzione (recruitment)**

Essere Spa si impegna affinché il processo di recruitment e onboarding sia orientato a contrastare ogni forma di discriminazione di genere, promuovendo, in tutte le fasi di selezione ed assunzione, eque opportunità di assunzione.

#### **Gestione della carriera**

Essere Spa si impegna affinché tutte le fasi della gestione della carriera dei/delle propri/e dipendenti siano orientate a contrastare ogni forma di discriminazione di genere, promuovendo un approccio basato esclusivamente su criteri di merito.

#### **Equità salariale**

Essere Spa si impegna affinché sia sempre garantita l'equità, oggettività e trasparenza salariale, in relazione al contratto collettivo di riferimento, contrastando qualsiasi forma di discriminazione legata al genere.

#### **Genitorialità, cura**

Essere Spa si impegna affinché tutti/e i/le dipendenti possano conciliare al meglio le proprie esigenze familiari legate alla genitorialità, supportando ognuno/a prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità o malattia.

#### **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

Essere Spa si impegna affinché tutti/e i/le dipendenti possano conciliare al meglio le proprie esigenze extra-lavorative mettendo a disposizione soluzioni flessibili di lavoro, compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazioni espressi delle proprie persone, implementando anche un piano di welfare aziendale differenziato.

#### **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

L'Organizzazione adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo attraverso il canale dedicato "Whistleblowing" senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni. Le violazioni a tale Politica

potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato. Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

### **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

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.

### **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

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.