



EMME DUE S.p.A.

Via Ponte Aurunco, 13 – 81037 Sessa Aurunca (CE) | www.emmeduecomunità.it

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ai sensi della UNI/PdR 125:2022

Registro delle revisioni

REV.	DATA	CAUSALE	REDATTO	APPROVATO
0	12.01.2026	Prima emissione	RSPG	Direzione Generale



1. PREMESSA E IMPEGNO DELLA DIREZIONE

EMME DUE S.p.A. è una società attiva dal 1995 nell'erogazione di servizi socio-sanitari e assistenziali in regime residenziale e semiresidenziale nella provincia di Caserta. Gestisce Residenze Sanitarie Assistenziali, Comunità Tutelari, Case Alloggio per persone con disagio psichico e Strutture Sanitarie Riabilitative, con circa 170 dipendenti impegnati su tre turni di lavoro e certificazioni di sistema attive ai sensi delle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2023 e UNI ISO 37001:2016.

La Direzione di EMME DUE S.p.A., consapevole del ruolo strategico che la parità di genere riveste per la qualità dei servizi erogati, per il benessere del personale e per la reputazione dell'organizzazione, adotta la presente Politica per la Parità di Genere come documento fondante del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), implementato in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Il settore socio-sanitario in cui opera EMME DUE S.p.A. è storicamente caratterizzato da una prevalenza strutturale della componente femminile tra infermiere professionali, operatrici socio-sanitarie e socioassistenziali, psicologhe, assistenti sociali, animatrici ed ausiliari. La valorizzazione di questa risorsa umana – attraverso pari opportunità di carriera, equità retributiva, tutela della genitorialità e promozione di ambienti di lavoro sicuri e rispettosi – costituisce per EMME DUE S.p.A. non soltanto un dovere etico e sociale, ma un fattore competitivo determinante per la qualità delle cure e dell'assistenza erogate agli ospiti.

La Direzione riconosce che la presenza equilibrata dei generi nei ruoli di responsabilità, la riduzione del divario retributivo, il supporto alla genitorialità e la prevenzione delle molestie generano effetti positivi dimostrabili sulla performance organizzativa, sulla fidelizzazione del personale e sulla capacità di attrarre talenti. Tale convinzione è coerente con le evidenze della ricerca manageriale internazionale (McKinsey & Company, Diversity wins: how inclusion matters, 2020) e con gli orientamenti della Gender Equality Strategy europea 2020-2025.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutte le attività, funzioni e processi di EMME DUE S.p.A., senza distinzione di sede operativa, tipologia di servizio o struttura. Essa coinvolge:

- tutto il personale dipendente, indipendentemente da genere, ruolo, livello contrattuale, anzianità e tipologia di contratto (a tempo indeterminato, determinato, part-time);
- collaboratori e collaboratrici, consulenti e professionisti/e che operano per conto di EMME DUE S.p.A.;



- fornitori di beni e servizi che interagiscono stabilmente con l'organizzazione;
- candidati e candidate all'assunzione.

Con circa 170 dipendenti, EMME DUE S.p.A. si colloca nella fascia delle medie imprese (50–249 dipendenti) ed è soggetta all'applicazione sostanzialmente piena degli indicatori KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022. L'unico indicatore dichiarato "non applicabile" riguarda la composizione di genere del Consiglio di Amministrazione (Area 2 – Governance): EMME DUE S.p.A. è amministrata da un Amministratore Unico, non da un CdA pluripersonale, pertanto tale indicatore non è pertinente alla struttura societaria adottata. La motivazione è esplicitata nella Check list CKL-01 e comunicata all'Organismo di Certificazione. In quanto organizzazione con più di 50 dipendenti, EMME DUE S.p.A. è inoltre soggetta all'obbligo biennale di redazione e trasmissione al Ministero del Lavoro della relazione sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 D.Lgs. 198/2006, mod. L. 162/2021): tale relazione costituisce una fonte documentale primaria per il monitoraggio dei KPI del SGPG.

3. OBIETTIVO PRIMARIO

L'obiettivo primario del Sistema di Gestione per la Parità di Genere di EMME DUE S.p.A. è il seguente:

"Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne all'interno dell'organizzazione, promuovendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso della dignità di tutte le persone."

Per il perseguimento di tale obiettivo, EMME DUE S.p.A. definisce obiettivi specifici e misurabili nel Piano Strategico per la Parità di Genere, strutturato sulle sei aree di valutazione della UNI/PdR 125:2022, riepilogate nella seguente tabella:

AREA	DENOMINAZIONE	PESO	RIFERIMENTO POLITICA
1	Cultura e Strategia	15%	§ 5 – Politica globale; § 7 – Linguaggio inclusivo
2	Governance	15%	§ 6 – Comitato Guida; § 9 – Prevenzione molestie



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

REV. 0 del 12.01.2026

AREA	DENOMINAZIONE	PESO	RIFERIMENTO POLITICA
3	Processi HR	10%	§ 7.1 – Selezione; § 7.2 – Gestione carriera
4	Opportunità di crescita	20%	§ 7.2 – Gestione carriera; § 7.3 – Equità salariale
5	Equità remunerativa	20%	§ 7.3 – Equità salariale; § 8 – Trasparenza
6	Genitorialità e work-life balance	20%	§ 7.4 – Genitorialità; § 7.5 – Work-life balance

Il Piano Strategico è approvato annualmente dalla Direzione Generale e monitorato attraverso il sistema di KPI (Key Performance Indicator) previsto dalla prassi.

Il punteggio complessivo minimo per la certificazione è il 60%; EMME DUE S.p.A. si pone come obiettivo di miglioramento progressivo verso il massimo punteggio possibile in ciascuna area.

4. PRINCIPI GENERALI

EMME DUE S.p.A. si impegna a:

- Promuovere un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo, in cui ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale professionale, senza condizionamenti legati al genere.
- Rimuovere ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, sullo stato familiare, sulla gravidanza, sulla maternità o sulla paternità, in tutte le fasi del rapporto di lavoro.
- Adottare misure concrete e verificabili per il miglioramento continuo della parità di genere, con obiettivi documentati nel Piano Strategico e monitorati attraverso i KPI.
- Garantire trasparenza, tracciabilità e accessibilità delle politiche retributive, formative e di sviluppo di carriera, mediante criteri oggettivi e uniformemente applicati.
- Monitorare sistematicamente gli indicatori di performance (KPI) nelle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022, con rilevazione almeno annuale dei dati disaggregati per genere.
- Promuovere la partecipazione delle donne ai ruoli di responsabilità e ai processi decisionali, compatibilmente con la dimensione e la struttura organizzativa.



- Valorizzare la diversità di genere come risorsa strategica, riconoscendo il contributo specifico che la leadership femminile e la composizione bilanciata dei team apportano alla qualità dei servizi.
- Garantire un impegno visibile e costante della Direzione Generale nella promozione della parità di genere, assicurando risorse adeguate e dando l'esempio nei comportamenti.

5. DIFFUSIONE E ACCESSIBILITÀ

La presente Politica è:

- approvata formalmente dalla Direzione Generale di EMME DUE S.p.A. e da essa sottoscritta;
- affissa in bacheca aziendale presso tutte le sedi operative e consultabile dal personale in ogni momento;
- consegnata a tutto il personale all'atto dell'assunzione, unitamente al Codice Etico e alle politiche aziendali;
- illustrata durante i momenti formativi dedicati alla parità di genere, obbligatori per tutto il personale;
- pubblicata sul sito web aziendale www.emmeduecomunità.it, nella sezione dedicata alle politiche aziendali, rendendola accessibile a tutte le parti interessate esterne (candidati, famiglie degli ospiti, fornitori, istituzioni);
- comunicata ai fornitori e ai collaboratori esterni che operano per conto di EMME DUE S.p.A., quali parte degli impegni contrattuali;
- oggetto di riesame annuale in sede di Revisione Periodica del SGPG, con eventuale aggiornamento in funzione dei risultati dei KPI, dei feedback ricevuti e delle variazioni del contesto normativo.

6. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

La Direzione Generale di EMME DUE S.p.A. assicura la governance del SGPG attraverso i seguenti presidi organizzativi:

- la nomina del Responsabile del Sistema Parità di Genere (RSPG) — figura interna, dipendente EMME DUE S.p.A. — quale responsabile del coordinamento operativo del SGPG. Il RSPG presiede il Comitato Guida Parità di Genere, monitora i KPI nelle sei aree, gestisce le non conformità, organizza gli audit interni, cura la comunicazione interna ed esterna sulla parità di genere e costituisce il referente operativo per l'Organismo di Certificazione;



- la costituzione del Comitato Guida Parità di Genere, organo pluripersonale composto da: (1) RSPG — coordinatore; (2) Direzione Generale / Amministratore Unico — garante strategico e approvatore; (3) Responsabile HR, Direzione Amministrativa — attuazione procedure HR; (4) RSPP — prevenzione molestie e raccordo con ISO 45001; (5) RGQ — raccordo con ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 37001 e coerenza documentale del Sistema di Gestione Integrato. Il Comitato Guida si riunisce con frequenza almeno semestrale e in via straordinaria ogni qualvolta emergano non conformità rilevanti o variazioni significative del contesto;
- il ruolo indiretto dell'ODV (Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001) che, nell'esercizio delle sue funzioni di sorveglianza sul Modello 231, presidia anche i processi sovrapposti con i reati presupposto rilevanti per la parità di genere (art. 25 quinquies e art. 25 septies D.Lgs. 231/2001);
- la partecipazione attiva di tutto il personale, che è tenuto a rispettare le politiche e le procedure del SGPG e a segnalare eventuali non conformità al RSPG, alla Direzione HR o tramite il canale whistleblowing ODV (segnalazioniodv@emmeduespa.com).

La Direzione Generale partecipa direttamente alla Revisione Periodica annuale del SGPG e approva il Piano Strategico per la Parità di Genere, assicurando la disponibilità delle risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie per il funzionamento del sistema.

7. POLITICHE TEMATICHE SPECIFICHE

In attuazione dei principi generali enunciati, EMME DUE S.p.A. definisce le seguenti politiche tematiche specifiche, ciascuna operativizzata mediante la corrispondente procedura del SGPG.

7.1 Selezione e assunzione | PROC-6321 Recruiting

EMME DUE S.p.A. garantisce che tutti i processi di selezione e assunzione del personale siano condotti in modo imparziale, trasparente e privo di ogni forma di discriminazione basata sul genere.

In particolare:

- le offerte di lavoro sono formulate con linguaggio inclusivo e gender-neutral, senza indicazioni esplicite o implicite di preferenza di genere, stato civile, condizione familiare o pianificazione familiare;
- i criteri di selezione (titoli di studio, esperienze professionali, competenze tecniche e relazionali) sono definiti in anticipo, documentati e applicati in modo uniforme a tutti i candidati;



- i colloqui di selezione sono strutturati su domande standardizzate e pertinenti alle competenze richieste, senza indagini sulla vita privata, sullo stato familiare o sulla pianificazione familiare dei candidati, fatte salve le informazioni strettamente necessarie all'adempimento degli obblighi di legge;
- la composizione di genere del personale assunto è monitorata annualmente e confrontata con il benchmark di settore ATECO, al fine di identificare e correggere eventuali squilibri non giustificati da fattori oggettivi;
- nel caso di parità di competenze e qualifiche tra candidati di diverso genere, è applicato il criterio di preferenza per il genere meno rappresentato nella funzione o nel livello di inquadramento interessato.

7.2 Gestione della carriera e sviluppo professionale | PROC-6322 Gestione

Carriera

EMME DUE S.p.A. assicura che le opportunità di sviluppo professionale, di formazione e di progressione di carriera siano accessibili in condizioni di parità a tutto il personale, indipendentemente dal genere. In particolare:

- i criteri per la valutazione delle prestazioni, per l'accesso alla formazione e per la promozione a ruoli di maggiore responsabilità sono definiti in modo oggettivo, trasparente e comunicati a tutto il personale;
- il tasso di promozione femminile è monitorato e confrontato con quello maschile, con l'obiettivo di garantire pari opportunità di avanzamento di carriera;
- il turnover del personale femminile è monitorato con attenzione, anche nelle sue cause, al fine di identificare eventuali fattori organizzativi che ne compromettano la fidelizzazione;
- le donne presenti in organico con elevato potenziale sono identificate e inserite nei percorsi di sviluppo e, ove applicabile, nei piani di successione ai ruoli di responsabilità;
- la distribuzione delle opportunità formative è monitorata con dati disaggregati per genere, al fine di garantire pari accesso alla formazione continua obbligatoria (ECM per il personale sanitario) e non obbligatoria.

7.3 Equità salariale e trasparenza retributiva | PROC-6323 Equità Salariale

EMME DUE S.p.A. garantisce la parità retributiva a parità di inquadramento contrattuale, mansione effettivamente svolta, performance valutata e anzianità aziendale. In particolare:

- le retribuzioni sono determinate esclusivamente sulla base di criteri oggettivi e non discriminatori, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e di eventuali accordi aziendali integrativi;



- il gender pay gap (divario retributivo tra uomini e donne a parità di livello e mansione) è calcolato e monitorato annualmente, con metodologia documentata nella procedura PROC-6323, e i risultati sono riportati nella Revisione Periodica del SGPG;
- i criteri di erogazione di premi di produttività, indennità, benefit e servizi di welfare aziendale sono trasparenti, documentati e applicati senza distinzione di genere;
- in caso di scostamenti retributivi non giustificati da fattori oggettivi, la Direzione avvia, entro i termini stabiliti dalla procedura PROC-6323, le azioni correttive necessarie per riequilibrare la situazione;
- le informazioni sul sistema retributivo aziendale sono accessibili a tutto il personale, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

7.4 Tutela della genitorialità | PROC-6324 Genitorialità

EMME DUE S.p.A. tutela e supporta attivamente la maternità, la paternità e tutte le forme di genitorialità riconosciute dalla normativa vigente (adozione, affidamento). In particolare:

- la gravidanza e la maternità non costituiscono in alcun caso un ostacolo alla progressione di carriera né un fattore di svantaggio nelle valutazioni delle prestazioni;
- il congedo di maternità è gestito nel rispetto integrale della normativa vigente (D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.) e il rientro in servizio è accompagnato da un colloquio di orientamento finalizzato a facilitare il reinserimento;
- il congedo di paternità è attivamente incentivato e promosso, mediante comunicazione interna dedicata e adozione di misure organizzative che ne facilitino l'effettivo utilizzo;
- i congedi parentali sono promossi per entrambi i genitori, con particolare attenzione all'utilizzo da parte dei padri, al fine di promuovere una condivisione equilibrata delle responsabilità familiari;
- al rientro da congedi di durata superiore a tre mesi continuativi, il lavoratore/la lavoratrice ha diritto a un aggiornamento professionale e, ove necessario, a un percorso di riqualificazione;
- i tassi di rientro dalla maternità e dalla paternità, nonché le eventuali dimissioni entro 12 mesi dal rientro, sono monitorati annualmente come indicatori dell'efficacia delle politiche di supporto alla genitorialità.

7.5 Conciliazione vita-lavoro (work-life balance) | PROC-6325 Work-Life Balance

EMME DUE S.p.A. si impegna ad adottare, compatibilmente con le specificità operative dei servizi assistenziali h24 organizzati su tre turni, misure concrete per favorire la conciliazione tra le responsabilità lavorative e la vita personale e familiare del personale. In particolare:



- il personale con figli in età prescolare o con carichi familiari documentati (familiari anziani o non autosufficienti a carico) ha diritto di esprimere preferenze motivate nella programmazione dei turni, che saranno compatibili con le esigenze di servizio;
- l'accesso al part-time è garantito in via prioritaria al personale con figli di età inferiore a 3 anni o con particolari esigenze familiari documentate, nei limiti della compatibilità con le necessità organizzative delle strutture;
- l'organizzazione fornisce informazioni aggiornate sui servizi di welfare territoriale disponibili (asili nido comunali, servizi di assistenza domiciliare per anziani, agevolazioni fiscali per la genitorialità);
- sono valutate, ove tecnicamente applicabili e compatibili con la natura dei servizi erogati, forme di flessibilità nelle attività amministrative e di coordinamento non direttamente assistenziali;
- il benessere psicofisico del personale è monitorato attraverso le indagini di clima organizzativo, con domande specifiche sui temi della conciliazione vita-lavoro, disaggregate per genere.

7.6 Prevenzione di molestie, abusi e comportamenti discriminatori | PROC-6326

Prevenzione Molestie

EMME DUE S.p.A. adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia sessuale, mobbing, abuso di potere o comportamento discriminatorio basato sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o su qualsiasi altra caratteristica personale. In particolare:

- sono realizzate annualmente attività formative e di sensibilizzazione per tutto il personale finalizzate alla prevenzione delle molestie, al riconoscimento dei comportamenti inappropriati e alla conoscenza dei canali di segnalazione disponibili;
- è garantita la possibilità di segnalare in forma riservata, protetta da qualsiasi forma di ritorsione, episodi di molestia, discriminazione o comportamento inappropriato, mediante il canale di whistleblowing disciplinato dalla procedura PROC-6326, integrato con il sistema di segnalazione previsto dalla normativa (D.Lgs. 24/2023) e dal Modello 231 adottato da EMME DUE S.p.A.;
- tutte le segnalazioni ricevute sono gestite con la massima riservatezza, istruite con tempestività e risolte nel rispetto della dignità di tutte le persone coinvolte;
- i comportamenti in contrasto con la presente politica sono sanzionabili disciplinarmente, secondo le modalità previste dal CCNL applicabile, indipendentemente dalla posizione gerarchica di chi li compie;



- il numero di segnalazioni ricevute e il loro esito sono monitorati come indicatore qualitativo di Area 2 (Governance) del SGPG, al fine di valutare l'efficacia delle misure preventive adottate.

8. LINGUAGGIO INCLUSIVO E COMUNICAZIONE RISPETTOSA

EMME DUE S.p.A. si impegna a utilizzare in tutte le comunicazioni interne ed esterne – siano esse documenti aziendali, materiali formativi, offerte di lavoro, contenuti del sito web o comunicazioni sui social media – un linguaggio inclusivo, rispettoso della sensibilità femminile e privo di stereotipi di genere.

In particolare, l'organizzazione:

- utilizza forme linguistiche che rendano visibili entrambi i generi nelle comunicazioni dirette al personale (es. "lavoratrici e lavoratori", "dipendenti", o l'uso del simbolo @ o della forma "/-a" nelle comunicazioni informali), salvo i casi in cui la norma grammaticale italiana imponga l'uso del genere maschile come genere non marcato;
- evita nelle comunicazioni esterne l'utilizzo di immagini, espressioni o messaggi che riproducano stereotipi di genere o che rappresentino le donne in modo sminuente o degradante;
- promuove l'utilizzo del femminile nelle designazioni di ruoli e funzioni professionali (es. "la Direttrice", "l'infermiera coordinatrice", "la Responsabile") in accordo con le indicazioni della Crusca e con le linee guida istituzionali in materia.

9. INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI GESTIONE

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di EMME DUE S.p.A. si integra organicamente con i sistemi di gestione già certificati dall'organizzazione (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001), condividendone i principi fondamentali:

- Approccio per processi: le sei aree KPI del SGPG sono trattate come processi misurabili, con input, output, responsabilità e indicatori di performance definiti;
- Pensiero basato sul rischio: i rischi di discriminazione di genere, di molestia e di disparità retributiva sono identificati, valutati e trattati nell'ambito dell'analisi dei rischi integrata del Sistema di Gestione Integrato;
- Miglioramento continuo (ciclo PDCA): il SGPG adotta il ciclo Plan-Do-Check-Act come modello operativo, garantendo che le azioni pianificate siano attuate, verificate e migliorate progressivamente;



- Gestione documentale integrata: la documentazione del SGPG è gestita secondo le stesse regole di identificazione, controllo e aggiornamento previste dal SGQ ISO 9001 (PROC-04 Gestione della documentazione);
- Audit integrati: gli audit interni del SGPG sono pianificati e condotti in modo coordinato con gli audit degli altri sistemi certificati, nell'ambito del programma annuale integrato degli audit aziendali.

La presente Politica per la Parità di Genere si affianca e si integra con la Politica della Qualità, la Politica Ambientale, la Politica per la Salute e Sicurezza e la Politica Anticorruzione, tutte formalmente adottate dalla Direzione di EMME DUE S.p.A.

La Politica si raccorda inoltre con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di EMME DUE S.p.A. su tre livelli: (a) il sistema disciplinare del Modello 231 (Parte Generale §8) costituisce il meccanismo di enforcement delle sanzioni per le violazioni del SGPG; (b) il canale whistleblowing ODV (segnalazioniodv@emmeduespa.com) è il canale di segnalazione riservata anche per le violazioni della presente Politica; (c) l'ODV esercita sorveglianza indiretta sui processi del SGPG sovrapposti con i reati presupposto art. 25 quinquies e art. 25 septies D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico e di Comportamento 2026 di EMME DUE S.p.A. costituisce il fondamento valoriale della presente Politica: richiama espressamente le pari opportunità di genere, contrasta le discriminazioni basate sull'identità sessuale e di genere, promuove la conciliazione tra tempi personali e di lavoro e tutela la dignità di ogni persona.

La presente Politica ne costituisce l'attuazione operativa in ambito lavorativo.

10. RISORSE E IMPEGNI ECONOMICI

La Direzione di EMME DUE S.p.A. assicura la disponibilità delle risorse necessarie per l'attuazione del SGPG e per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico per la Parità di Genere. In particolare, l'organizzazione si impegna a stanziare annualmente un budget dedicato che copra:

- le attività formative obbligatorie per tutto il personale sui temi della parità di genere, delle pari opportunità e della prevenzione delle molestie;
- la raccolta, l'elaborazione e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere (KPI);
- le eventuali misure di welfare aziendale a supporto della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- le attività di audit interno del SGPG;
- il mantenimento della certificazione di terza parte ai sensi della UNI/PdR 125:2022.



L'entità del budget dedicato è definita nel Piano Strategico annuale e rendicontata nella Revisione Periodica come indicatore qualitativo di Area 2 (Governance).

11. AGGIORNAMENTO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La presente Politica è soggetta a revisione annuale in sede di Revisione Periodica del SGPG (procedura PROC-09), con il coinvolgimento della Direzione Generale, del RSPG e delle funzioni responsabili delle sei aree KPI. La revisione tiene conto:

- dei risultati del monitoraggio dei KPI e degli scostamenti rispetto ai target del Piano Strategico;
- delle non conformità emerse dagli audit interni e delle relative azioni correttive;
- dei feedback del personale raccolti attraverso le indagini di clima e i canali di ascolto dedicati;
- delle variazioni del contesto normativo nazionale ed europeo in materia di parità di genere;
- delle nuove opportunità di miglioramento identificate.

La versione aggiornata della Politica è approvata dalla Direzione, registrata nel sistema documentale del SGPG con indicazione della revisione e della data di emissione, e diffusa secondo le modalità descritte al § 5.

12. CONSEGUENZE DELLA NON CONFORMITÀ

Il mancato rispetto della presente Politica e delle procedure del SGPG da parte del personale, dei collaboratori o dei fornitori costituisce una non conformità che EMME DUE S.p.A. gestisce con la massima serietà. In particolare:

- i comportamenti del personale dipendente in contrasto con i principi della presente Politica – e in particolare qualsiasi atto discriminatorio, molestia, abuso o comportamento lesivo della dignità delle persone – sono soggetti alle sanzioni disciplinari previste dalla Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da EMME DUE S.p.A. (§ 8 — Sistema Disciplinare), che prevede sanzioni conservative del rapporto di lavoro (richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione) fino alle sanzioni risolutive (licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa), commisurate alla gravità dell'infrazione, all'intenzionalità del comportamento e ai precedenti disciplinari. Le stesse condotte possono integrare, nei casi più gravi, le fattispecie di reato di cui all'art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001 (delitti contro la personalità individuale), con conseguente responsabilità penale personale e responsabilità amministrativa dell'ente;



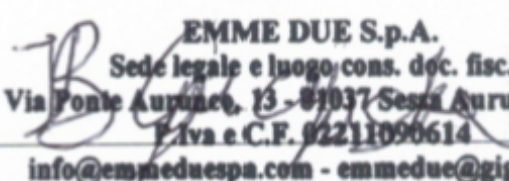
- i collaboratori esterni e i fornitori che si rendano responsabili di violazioni gravi delle politiche di parità di genere di EMME DUE S.p.A. sono soggetti alle conseguenze previste dai rispettivi contratti, inclusa la risoluzione per inadempimento;
- le non conformità del sistema (mancata attuazione di procedure, assenza di evidenze documentali, scostamenti significativi dei KPI) sono gestite secondo la procedura PROC-08 Gestione delle situazioni non conformi, con analisi delle cause radice e azioni correttive documentate.

13. DICHIARAZIONE DI IMPEGNO E APPROVAZIONE

La Direzione Generale di EMME DUE S.p.A. dichiara formalmente il proprio impegno incondizionato verso la parità di genere come valore fondante dell'organizzazione e come fattore di sviluppo sostenibile. Tale impegno si manifesta non soltanto nell'adozione del presente documento, ma nella continuità delle azioni concrete che l'organizzazione pone in essere quotidianamente per garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni persona.

La presente Politica entra in vigore dalla data di approvazione da parte della Direzione Generale ed è immediatamente operativa in tutte le sedi operative di EMME DUE S.p.A.

Sessa Aurunca (CE), 12/01/2026


EMME DUE S.p.A.
Sede legale e luogo cons. doc. fisc.
Via Ponte Aurunca, 13 - 81037 Sessa Aurunca (CE)
P.Iva e C.F. 02211090614
info@emmeduespa.com - emmedue@gigapec.it
Cod. fatt. Elettr. KRRH6B9