

INFORMATIVA ANNUALE SULLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Azienda: Edotto S.r.l.

Sede legale: Via Angelo Morettini, 8/F, 06034 Foligno PG

Periodo di riferimento: Anno 2025

Data di emissione: 03/11/2025

Riferimenti normativi: UNI/PdR 125:2022

Responsabile Sistema di Gestione Parità di Genere: Lucia Salciarini

Direzione Generale: Giacomo Paolo Barnocchi

Approvazione Comitato Guida per la Parità di Genere: Emanuela Zamponi – Lucia Salciarini – Giacomo Paolo Barnocchi

1. OGGETTO E FINALITÀ

La presente informativa, redatta ai sensi della normativa vigente, riassume lo stato di avanzamento e i risultati ottenuti da Edotto S.r.l. nell'attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) e del Piano Strategico triennale 2024-2026. L'obiettivo è fornire alle autorità competenti, alle parti sociali e agli stakeholder interni un quadro trasparente e aggiornato sui progressi dell'azienda nel promuovere un ambiente equo, inclusivo e rispettoso delle differenze di genere.

2. STRUTTURA DI GOVERNANCE

Edotto S.r.l. ha costituito il Comitato Guida per la Parità di Genere (CGPG) composto da:

- Giacomo Paolo Barnocchi – Direzione Generale (DIR)
- Emanuela Zamponi – Responsabile Risorse Umane (HRM)
- Lucia Salciarini – Consulente HR esterno e Responsabile SGPG

Il Comitato Guida ha il compito di monitorare l'applicazione delle politiche di genere, verificare il rispetto dei KPI stabiliti dalla UNI/PdR 125:2022 e promuovere azioni di miglioramento e revisione del Piano Strategico.

3. STATO DI AVANZAMENTO DEL SISTEMA

3.1 Analisi dei risultati del questionario interno per la parità di genere

Il questionario è stato somministrato, in maniera anonima, a tutto il personale

con l'obiettivo di valutare la percezione e il livello di soddisfazione dei dipendenti in merito alle politiche e alle pratiche adottate da *Edotto S.r.l.* nel corso del 2025 per la promozione della parità di genere.

Di seguito sono riportati i punteggi medi ottenuti, espressi su una scala da 1 a 5, dove 5 rappresenta il massimo livello di soddisfazione. Ai fini della certificazione per la parità di genere, un valore pari o superiore a 3 è considerato soddisfacente e indica il raggiungimento dell'obiettivo previsto.

- Recruitment: 3,4 (raggiunto)
- Carriera: 3,0 (raggiunto)
- Equità salariale: 2,7 (parzialmente raggiunto)
- Genitorialità e cura: 3,1 (raggiunto)
- Work-life balance: 4,0 (superato)
- Prevenzione abusi/molestie: 3,5 (raggiunto)

Sintesi: L'azienda mostra performance positive in cinque aree su sei. L'unica area da rafforzare è l'equità retributiva, per la quale è già in corso un piano di miglioramento.

3.2 Analisi dei risultati Aree UNI/PdR 125:2022 e azioni di miglioramento

AREE	OBIETTIVI	KPI-OGGETTO MISURAZIONE 2024	KPI-OGGETTO MISURAZIONE 2025	VALORE OBIETTIVO	RESPONSABILE	MISURAZIONE
CULTURA E STRATEGIA	Massimizzare i punti	60	90	100	Resp. Sistema di gestione	24/10/2025
GOVERNANCE	Massimizzare i punti	80	80	100	Resp. Sistema di gestione	24/10/2025
PROCESSI HR	Massimizzare i punti	85	100	100	Resp. Sistema di gestione	24/10/2025
CRESCITA ED INCLUSIONE	Massimizzare i punti	65	65	75	Resp. Sistema di gestione	24/10/2025
EQUITÀ REMUNERATIVA	Massimizzare i punti	70	70	100	Resp. Sistema di gestione	24/10/2025
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Massimizzare i punti	80	80	100	Resp. Sistema di gestione	24/10/2025

Nel corso del 2025, *Edotto S.r.l.* ha proseguito l'attuazione del Piano Strategico per la Parità di Genere, concentrando l'attenzione sul consolidamento delle buone pratiche e sull'implementazione di azioni correttive nelle aree in cui sono emerse opportunità di miglioramento.

Di seguito si riporta una sintesi delle principali evidenze emerse e delle iniziative pianificate per ciascuna delle sei aree previste dalla prassi UNI/PdR 125:2022.

Area 1 – Cultura e Strategia

L'analisi interna ha evidenziato un miglioramento nelle attività di sensibilizzazione e formazione sui temi dell'inclusione e della parità di genere. Per colmare questo gap, l'azienda ha previsto la realizzazione di corsi tematici dedicati alla diversity e all'inclusione, da completare entro dicembre 2026, l'invio in maniera periodica di alcune news letters con i temi trattati dalla certificazione, nonché la somministrazione annuale del questionario per monitorare la percezione dei dipendenti su tali tematiche. È inoltre in programma un maggiore coinvolgimento degli stakeholder esterni, al fine di ampliare il dialogo e la condivisione di buone pratiche.

Area 2 – Governance

In ambito di governance, l'obiettivo principale è rafforzare la formalizzazione dei processi decisionali e della pianificazione di budget con un approccio orientato alla parità di genere. L'azienda intende valorizzare maggiormente le competenze femminili nei ruoli di coordinamento e rappresentanza e attivare un monitoraggio sistematico della presenza di genere negli organi di controllo e nei comitati interni, così da assicurare trasparenza ed equilibrio decisionale.

Area 3 – Processi HR

L'area relativa ai processi di gestione delle risorse umane ha evidenziato risultati pienamente soddisfacenti, confermando la solidità delle procedure adottate. Edotto S.r.l. continuerà a garantire processi di selezione e valutazione basati su criteri oggettivi e trasparenti come previsto dalla certificazione a pubblicare annualmente dati aggregati di genere, promuovendo una cultura organizzativa fondata sull'equità e sul merito.

Area 4 – Crescita e Inclusione

L'analisi condotta ha evidenziato che, a seguito della crescita rapida e costante che ha caratterizzato *Edotto S.r.l.* negli ultimi anni, l'organizzazione non dispone ancora di ruoli dirigenziali formalmente strutturati. Tale aspetto è riconducibile sia alla giovane età dell'azienda, sia all'elevato volume di attività che ha richiesto una priorità operativa rispetto alla definizione gerarchico-organizzativa.

In questa fase di maturazione, l'azienda intende rafforzare le opportunità di crescita professionale interna, promuovendo la creazione di ruoli di responsabilità funzionali e l'attivazione di percorsi di sviluppo strutturati volti alla valorizzazione delle

competenze individuali. Parallelamente, verrà aggiornato il mansionario aziendale per rendere più chiari i criteri di assegnazione dei ruoli e di progressione professionale, assicurando che ogni avanzamento sia fondato su merito, competenza e risultati.

Area 5 – Equità Retributiva

Il tema dell'equità salariale rimane una priorità strategica, in quanto i risultati del monitoraggio (KPI medio 2,7) indicano margini di miglioramento. *Edotto S.r.l.* ha avviato un percorso di implementazione di tutto un sistema di procedure e protocolli per rendere più omogenei i sistemi di inquadramento e retribuzione. Sono inoltre previste verifiche periodiche del mansionario e delle politiche retributive, al fine di garantire coerenza e parità di trattamento tra uomini e donne. L'azienda promuoverà anche una comunicazione interna più trasparente sui sistemi di bonus, welfare e benefit aziendali, per accrescere la consapevolezza e la fiducia dei dipendenti.

Area 6 – Genitorialità e Work-Life Balance

I risultati ottenuti in questa area sono complessivamente positivi, confermando l'impegno di *Edotto S.r.l.* nel promuovere un ambiente di lavoro attento al benessere e all'equilibrio tra vita professionale e personale. L'azienda, ha adottato forme di orario flessibile e modalità di smart working, strumenti che hanno favorito una gestione più equilibrata dei tempi di lavoro e delle esigenze individuali. Tra le azioni in corso figurano il potenziamento della formazione e dell'informazione dedicata al rientro dal congedo parentale o da altri tipi di congedo, nonché un monitoraggio costante del livello di soddisfazione dei dipendenti in merito alle politiche aziendali di flessibilità e benessere organizzativo.

4. PIANO DI MIGLIORAMENTO GENERALE (2025-2026)

Obiettivi principali:

- Rafforzare cultura inclusiva (Comitato Guida – entro 31/12/2026)
- Garantire piena equità retributiva (Direzione – entro 31/12/2026)
- Promuovere leadership femminile (HRM – entro 31/12/2026)
- Incrementare trasparenza dati di genere (RSPG – entro 31/12/2026)

6. RISORSE

Per il 2025 è stato stanziato un budget di €15.000, destinato a formazione, comunicazione e audit di mantenimento.

7. DICHIARAZIONE DI VERIDICITÀ

La presente informativa rappresenta fedelmente i risultati conseguiti da *Edotto S.r.l.* nel periodo considerato. L'azienda conferma l'impegno al miglioramento continuo e

al mantenimento dei requisiti previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

Data: 03/11/2025

Responsabile Sistema di Gestione Parità di Genere: Lucia Salciarini

Direzione Generale: Giacomo Paolo Barnocchi

Comitato Guida per la Parità di Genere: Emanuela Zamponi – Lucia Salciarini –
Giacomo Paolo Barnocchi

FIRMA DIREZIONE GENERALE

