

EDA

# Oltre gli spazi della cultura

**Per dare nuove risposte a  
grandi sfide**

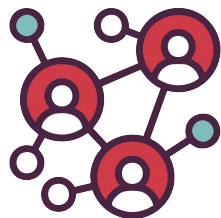
Siamo un'impresa sociale creativa attenta alle richieste del presente, capace di aprire a nuovi sguardi e generare nuove opportunità. Vogliamo che la cultura arrivi nella vita quotidiana delle persone e per farlo abbiamo deciso di portarla ovunque

# Politica della Qualità

Rev.2 del 26/01/2026

EDA SERVIZI si impegna a garantire l'eccellenza nella progettazione e nella gestione di servizi culturali, comprendenti biblioteche, archivi, comunicazione, musei, prodotti editoriali e grafici.

La nostra politica della qualità si fonda sui seguenti principi fondamentali:



## **ORIENTAMENTO AL CLIENTE**

Ci impegniamo a soddisfare pienamente le esigenze dei nostri clienti, offrendo servizi innovativi, accurati e rispondenti alle aspettative delle comunità culturali, educative e professionali che serviamo.



## **INNOVAZIONE E CREATIVITÀ**

Promuoviamo lo sviluppo di soluzioni creative e tecnologie avanzate per valorizzare il patrimonio culturale e offrire esperienze significative ai nostri utenti e partner.



## **VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO**

Riconosciamo che il nostro personale è la chiave del successo. Investiamo nella loro crescita professionale e nel miglioramento continuo delle loro competenze, incoraggiando un ambiente collaborativo e motivante.

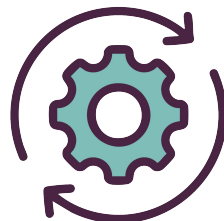
# Politica della Qualità

Rev.2 del 26/01/2026



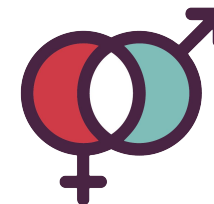
## RISPETTO DI NORME E LEGGI

Operiamo nel pieno rispetto delle normative applicabili e degli standard di settore, garantendo la conformità alle leggi e ai requisiti contrattuali, con particolare attenzione alla qualità e all'etica.



## MIGLIORAMENTO CONTINUO

Implementiamo un sistema di gestione della qualità volto al miglioramento continuo dei processi e delle prestazioni aziendali, attraverso il monitoraggio costante degli obiettivi e l'analisi dei risultati ottenuti.

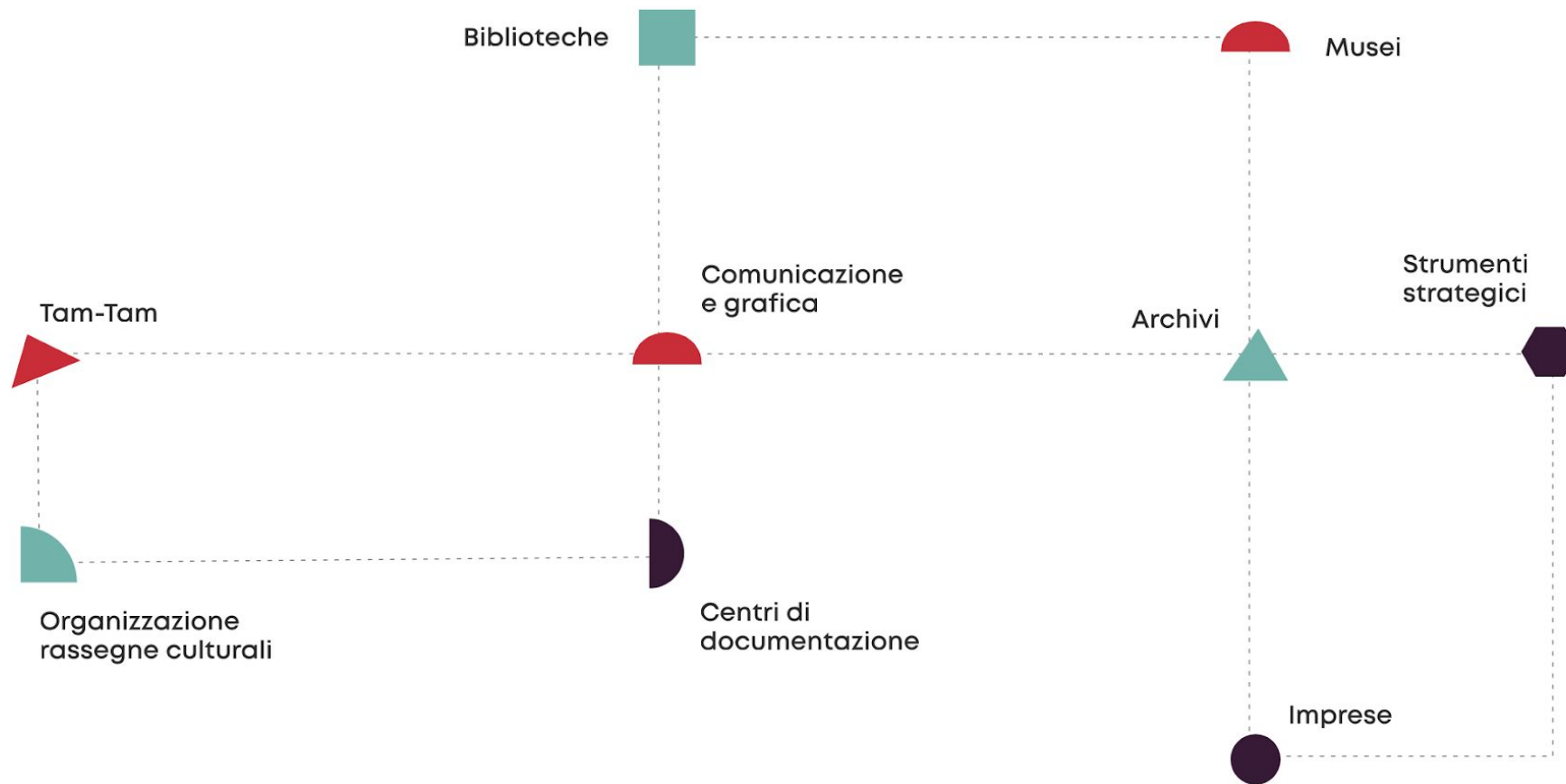


## SOSTENIBILITÀ E PARITÀ DI GENERE

Sosteniamo la tutela del patrimonio culturale e adottiamo pratiche che promuovano la parità di genere delle nostre attività.

Questa Politica della Qualità è comunicata e condivisa con tutto il personale e con le parti interessate rilevanti, ed è periodicamente riesaminata per garantirne la continua adeguatezza e coerenza con la nostra missione e la visione strategica.

## Lo spazio in cui ci muoviamo








# Parità di genere

Rev.2 del 26/01/2026

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica e i valori cooperativi, EDA Servizi ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Questo sistema rappresenta uno strumento efficace per assicurare la parità di genere nella presenza e nella crescita professionale, valorizzando la cultura inclusiva e attivando processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

## Principi fondamentali

-  Imparzialità e inclusività in ogni processo organizzativo
-  Correttezza e trasparenza nelle decisioni e nelle comunicazioni
-  Valorizzazione delle competenze e del potenziale di ogni persona
-  Tutela della dignità e del benessere psicofisico
-  Tolleranza zero verso ogni forma di violenza e discriminazione

### **Governance**

Abbiamo costituito un Comitato Guida per la Parità di Genere con il compito di redigere il Piano Strategico, definire obiettivi misurabili, monitorare gli indicatori e proporre azioni di miglioramento. La Direzione assegna annualmente un budget dedicato per garantire la sostenibilità delle iniziative.

# Selezione e Assunzione

Rev.2 del 26/01/2026

Ci impegniamo ad attrarre e assumere persone perseguendo la parità di genere in ogni fase del processo di selezione, garantendo pari opportunità sulla base delle competenze e del merito.



## I nostri impegni

- Predisporre annunci di lavoro neutri rispetto al genere, rivolti equamente a uomini e donne
- Garantire una rosa di candidature tendenzialmente equilibrata nel genere
- Adottare metodologie di selezione standardizzate per prevenire bias inconsci
- Non permettere domande relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura durante i colloqui
- Formare il personale coinvolto nei processi di selezione sulla parità di genere
- Basare le scelte esclusivamente su esperienze, capacità e competenze professionali

# Gestione della carriera

Rev.2 del 26/01/2026

Promuoviamo pari opportunità di crescita professionale e accesso a ruoli di responsabilità, valorizzando il talento indipendentemente dal genere e rimuovendo gli ostacoli alla carriera.



## I nostri impegni

- Definire percorsi di sviluppo professionale accessibili equamente a donne e uomini
- Garantire rappresentanza equilibrata nei processi di nomina e promozione interna
- Coinvolgere in modo paritario tutto il personale nelle iniziative formative
- Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership e coordinamento
- Rendere disponibili i dati sulla situazione del personale disaggregati per genere
- Prevedere formazione specifica sulla leadership per superare gli ostacoli alla carriera
- Garantire che la mobilità interna sia gestita con equità di genere

# Equità remunerativa

Rev.2 del 26/01/2026

Garantiamo trasparenza e equità nelle politiche retributive, eliminando ogni divario salariale di genere a parità di ruolo, competenze e responsabilità.



## I nostri impegni

- Applicare il CCNL di riferimento garantendo parità di trattamento a parità di inquadramento
- Predisporre meccanismi di controllo per verificare l'assenza di disparità retributive di genere
- Informare periodicamente il personale sulle politiche retributive adottate
- Garantire che benefit, bonus e programmi di welfare siano accessibili equamente
- Ancorare gli interventi retributivi a criteri oggettivi di responsabilità e risultati conseguiti
- Monitorare costantemente il divario retributivo di genere e attivare azioni correttive se necessario

# Genitorialità e cura

Rev.2 del 26/01/2026

Sosteniamo la genitorialità condivisa e valorizziamo l'esperienza genitoriale come momento di arricchimento personale e professionale, supportando maternità e paternità senza costituire ostacoli alla carriera.



## I nostri impegni

- Predisporre programmi di informazione e formazione per il reinserimento post-congedo
- Garantire il medesimo livello retributivo e la protezione del posto di lavoro al rientro
- Gestire la maternità con attenzione in tutte le fasi: prima, durante e dopo
- Promuovere attivamente la fruizione del congedo di paternità per tutti i beneficiari
- Supportare i rientri dal congedo con iniziative specifiche di ri-orientamento
- Mantenere informato il personale in congedo sui cambiamenti organizzativi rilevanti
- Supportare con iniziative concrete le attività di caregiver

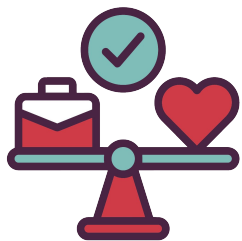
# Conciliazione Vita-Lavoro

Rev.2 del 26/01/2026

Adottiamo misure per garantire l'equilibrio tra vita personale e professionale, consapevoli che il benessere delle persone si riflette positivamente sulla qualità del lavoro e sui servizi offerti.

## Flessibilità Equa e Differenziata

Riconosciamo che la maggior parte dei nostri ruoli richiede presenza fisica nei luoghi di erogazione dei servizi culturali. Per questo adottiamo un approccio di flessibilità equa e differenziata: garantiamo benefici equivalenti di work-life balance attraverso modalità diverse, calibrate sulle specificità di ogni ruolo.



### I nostri impegni

- Offrire flessibilità oraria con regole chiare e accessibili, compatibilmente con le esigenze di servizio
- Promuovere il part-time reversibile per chi ne faccia richiesta
- Garantire che le riunioni si tengano in orari compatibili con la vita familiare
- Permettere la partecipazione alle riunioni anche al personale con contratti flessibili
- Effettuare revisioni periodiche delle esigenze di flessibilità del personale
- Estendere le misure di work-life balance a tutto il personale, indipendentemente dal genere

# Prevenzione molestie e discriminazioni

Rev.2 del 26/01/2026

Adottiamo una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia, violenza o discriminazione sui luoghi di lavoro. Qualsiasi condotta di questo tipo è in contrasto con i nostri valori e non sarà tollerata.



## I nostri impegni

- Individuare e valutare ogni rischio di abuso fisico, verbale o digitale nel DVR
- Predisporre un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro
- Erogare formazione specifica a tutti i livelli sulla tolleranza zero
- Garantire un canale di segnalazione anonimo e protetto
- Nominare un/una referente per la gestione delle segnalazioni
- Effettuare verifiche periodiche presso il personale su eventuali episodi di disagio
- Valutare continuamente gli ambienti di lavoro anche in ottica di genere
- Assicurare attenzione costante al linguaggio, promuovendo comunicazione rispettosa

# Miglioramento Continuo

Rev.2 del 26/01/2026

Siamo costantemente impegnati/e nel monitoraggio e riesame dei nostri sistemi di gestione per la Qualità e per la Parità di Genere, identificando opportunità di miglioramento e garantendo il raggiungimento degli obiettivi.



## Comunicazione

La presente Politica Integrata è comunicata e diffusa a tutto il personale attraverso la comunicazione interna, le attività di formazione e la pubblicazione sul sito web dell'organizzazione.

Ci impegniamo a una comunicazione interna ed esterna coerente con i principi della qualità e della parità di genere, evitando stereotipi, utilizzando un linguaggio inclusivo e rispettoso.



## Formazione e sensibilizzazione

La Politica è oggetto di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli dell'organizzazione, compresi i vertici aziendali. Realizziamo interventi formativi periodici su qualità del servizio, differenza di genere, stereotipi e bias inconsci.



## Revisione periodica

La presente Politica è periodicamente riesaminata per garantirne la continua adeguatezza e coerenza con la nostra missione, la visione strategica e l'evoluzione del contesto normativo e organizzativo.

# Monitoraggio e diffusione

La presente Politica Integrata è comunicata e diffusa a tutto il personale attraverso la comunicazione interna, le attività di formazione e la pubblicazione sul sito web dell'organizzazione.



## **Indicatori di performance**

Raccogliamo e analizziamo periodicamente gli indicatori previsti dalla ISO 9001 e dalla UNI/PdR 125:2022, valutando l'andamento con frequenza definita e attivando azioni correttive in caso di scostamenti dagli obiettivi.



## **Audit interni**

Pianifichiamo verifiche interne integrate per controllare l'efficace applicazione delle politiche e delle procedure di entrambi i sistemi di gestione, condotte da personale competente e indipendente.



## **Gestione delle non conformità**

Definiamo modalità chiare per la raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, delle segnalazioni e dei reclami, con evidenza delle azioni correttive attuate per rimuovere le cause degli accadimenti.



## **Riesame della Direzione**

Con frequenza almeno annuale, l'Alta Direzione riesamina i sistemi di gestione con il coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni responsabili, valutando risultati conseguiti, efficacia delle azioni intraprese e necessità di aggiornamenti.