	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	<b>Allegato n° 1</b>
		Rev. 00 del 23.09.2024



---

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

---

*del 23.09.2024 REV. 00*



POLITICA PER LA PARITÀ

DI GENERE E COLLEGATE

**Allegato n° 1**

Rev. 00 del 23.09.2024

***SOR. Ambiente S.r.l.***

***Uffici e sede legale***

*via Donnico, 1*

*83030 Prata di Principato Ultra (AV)*

*Centralino: [0825961401](tel:0825961401)*

***Sede operativa***

*via Nazionale Arcella*

*83030 Montefredane (AV)*

*Zona Industriale ASI Pianodardine*


***Partita IVA: 02938390644***

***Numero REA: AV-193823***

***Email: [info@sorambiente.it](mailto:info@sorambiente.it)***

***PEC: [sor.ambientesrl@arubapec.it](mailto:sor.ambientesrl@arubapec.it)***

***Sito internet: <https://sorambiente.it>***

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	<b>Allegato n° 1</b>
		Rev. 00 del 23.09.2024

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

*La **SOR. Ambiente S.r.l.**, azienda nata dall'esperienza pluriennale di **Tommaso Tenneriello** e sita in Prata di Principata Ultra (AV).*

*La **SOR. Ambiente S.r.l.**, è un'azienda dinamica e multidisciplinare che opera con professionalità e competenza nel settore della tutela e salvaguardia ambientale. Forte di una solida esperienza e di un team qualificato, SorAmbiente offre una gamma completa di servizi mirati a garantire igiene, sicurezza e rispetto per l'ambiente sia in contesti civili che industriali.*

*I nostri servizi principali comprendono:*

*Disinfestazione, Deblattizzazione, Disinfezione e Derattizzazione: Interventi mirati ed efficaci per eliminare infestazioni di ogni tipo, garantendo ambienti salubri e protetti.*

*Trattamenti Specifici Contro Gli Infestanti: Soluzioni personalizzate per la gestione e l'eliminazione di insetti (mosche, vespe, zanzare), blatte (scarafaggi), parassiti (pidocchi, pulci, zecche) e altri organismi nocivi.*

*Sanificazione Ambientale: Servizi professionali di sanificazione per la purificazione e l'igienizzazione di ambienti interni ed esterni, contribuendo a creare spazi più sicuri e vivibili.*

*Gestione, Costruzione e Manutenzione di Impianti di Depurazione: Progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti efficienti per il trattamento delle acque reflue, in linea con le normative vigenti.*

*Raccolta, Trasporto e Smaltimento di Rifiuti: Gestione completa del ciclo dei rifiuti pericolosi e non pericolosi, garantendo operazioni sicure e nel pieno rispetto delle normative ambientali.*

*Noleggio di Cassoni Scarrabili: Ampia disponibilità di cassoni scarrabili di diverse dimensioni per la raccolta e lo stoccaggio temporaneo di rifiuti di vario genere.*


*Pulizie Industriali: Servizi di pulizia professionale per ambienti industriali, garantendo elevati standard di igiene e sicurezza.*

*Progettazione e Mantenimento Verde Pubblico: Ideazione, realizzazione e cura di spazi verdi pubblici, contribuendo al miglioramento del paesaggio urbano e alla qualità della vita dei cittadini.*

*Lavaggio Strade e Diserbo Ecologico: Servizi di pulizia stradale efficienti e interventi di diserbo che privilegiano soluzioni ecocompatibili per la tutela della biodiversità.*

*Spurgo Fogne, Pozzi Neri e Fosse Biologiche: Interventi di pulizia e manutenzione di sistemi fognari, pozzi neri e fosse biologiche, garantendo il corretto funzionamento e prevenendo problematiche ambientali.*

*Noleggio e Gestione Bagni Chimici: Soluzioni pratiche e igieniche per eventi, cantieri e altre esigenze temporanee.*

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	<b>Allegato n° 1</b>
		Rev. 00 del 23.09.2024

*Consulenza Ambientale: Servizi di consulenza specialistica per supportare aziende ed enti pubblici nella gestione delle problematiche ambientali, nell'ottenimento di autorizzazioni e nell'adozione di pratiche sostenibili.*

*La SOR. Ambiente S.r.l., si impegna a fornire soluzioni efficaci, innovative e rispettose dell'ambiente, ponendosi come partner affidabile per privati, aziende ed enti pubblici che desiderano operare in modo responsabile e sostenibile. La nostra priorità è la soddisfazione del cliente e la tutela del nostro prezioso ecosistema.*

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE


Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **SOR. Ambiente S.r.l.**, 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 la **SOR. Ambiente S.r.l.**, 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 **SOR. Ambiente S.r.l.**, sono:

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

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	<b>Allegato n° 1</b>
		Rev. 00 del 23.09.2024

L'attenzione con la quale **SOR. Ambiente S.r.l.**, 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.


*Obiettivi strategici volti alla parità di genere:*

**Riduzione del Gender Pay Gap:** *Implementare politiche retributive trasparenti e meccanismi di monitoraggio per identificare e ridurre progressivamente il divario salariale di genere, garantendo pari retribuzione a parità di ruolo, responsabilità e competenze.*

**Aumento della rappresentanza femminile in ruoli di leadership e posizioni decisionali:** *Adottare misure concrete per favorire l'accesso e la progressione di carriera delle donne, attraverso programmi di mentoring, sviluppo della leadership femminile e revisione dei criteri di selezione e promozione per eliminare bias di genere.*

**Promozione di una cultura inclusiva e rispettosa:** *Sviluppare e diffondere una cultura aziendale che valorizzi la diversità e l'inclusione, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione e comunicazione interna volte a contrastare stereotipi di genere e pregiudizi inconsci.*

**Miglioramento del work-life balance e del sostegno alla genitorialità:** *Implementare politiche e pratiche che facilitino la conciliazione tra vita professionale e personale per tutti i dipendenti, con particolare attenzione al sostegno della genitorialità attraverso congedi parentali adeguati, flessibilità oraria e servizi di supporto.*

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	<b>Allegato n° 1</b>
		Rev. 00 del 23.09.2024

**Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione e molestia di genere:** Rafforzare i meccanismi di prevenzione, segnalazione e gestione di episodi di discriminazione e molestia basati sul genere, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso della dignità di ogni persona.

**Integrazione della prospettiva di genere nei processi aziendali:** Assicurare che la dimensione di genere sia considerata in tutte le fasi dei processi aziendali, dalla selezione e valutazione delle prestazioni alla progettazione degli spazi di lavoro e alla comunicazione interna ed esterna.

**Monitoraggio e miglioramento continuo degli indicatori di parità di genere:** Definire indicatori chiave di performance (KPI) specifici per misurare i progressi verso la parità di genere e implementare un sistema di monitoraggio e revisione periodica per identificare aree di miglioramento e adottare azioni correttive.


**Comunicazione trasparente degli impegni e dei risultati in materia di parità di genere:** Rendere pubblici gli obiettivi, le politiche e i risultati raggiunti in relazione alla parità di genere, dimostrando l'impegno concreto di SorAmbiente SRL verso questi valori.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'impegno della direzione di **SOR. Ambiente S.r.l.**, in relazione alla PDR 125, si traduce nell'implementazione di politiche e pratiche di gestione delle risorse umane che non solo rispettano i principi di equità e benessere dei dipendenti, ma che sono anche **direttamente orientate a creare le condizioni ottimali per il raggiungimento degli obiettivi specifici definiti per l'erogazione del premio**. Questo significa che ogni area di impegno è vista anche come un **fattore abilitante** per il successo della PDR 125.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **SOR. Ambiente S.r.l.**, 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 società **SOR. Ambiente S.r.l.**, si impegna:

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	<b>Allegato n° 1</b>
		Rev. 00 del 23.09.2024


- ✓ 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)

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	<b>Allegato n° 1</b>
		Rev. 00 del 23.09.2024

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 dalla società **SOR. Ambiente S.r.l.**, sono:

**Selezione ed assunzione (recruitment)**

*Implementazione di processi di selezione trasparenti e meritocratici, basati su criteri oggettivi e competenze, garantendo pari opportunità a tutti i candidati.*

*Adozione di politiche attive per favorire la diversità e l'inclusione in tutte le fasi di selezione.*

*Comunicazione chiara e tempestiva con i candidati riguardo all'esito dei processi selettivi.*

**Gestione della carriera**

*Definizione di percorsi di crescita professionale personalizzati, attraverso piani di sviluppo individuale e opportunità di formazione continua.*

*Implementazione di sistemi di valutazione delle prestazioni equi e trasparenti, finalizzati al riconoscimento del merito e all'individuazione di aree di miglioramento.*


*Offerta di opportunità di mobilità interna e progressione di carriera in base alle competenze e al potenziale dei dipendenti.*

**Equità salariale**

*Garantire parità di retribuzione a parità di ruolo, responsabilità e competenze, eliminando qualsiasi forma di discriminazione salariale basata su genere, origine o altre caratteristiche personali.*

*Implementazione di sistemi retributivi trasparenti e basati su criteri oggettivi.*

*Monitoraggio costante delle politiche retributive per assicurare l'equità salari*

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	<b>Allegato n° 1</b>
		Rev. 00 del 23.09.2024

### **Genitorialità, cura**

*Supporto alla genitorialità attraverso misure concrete come congedi parentali estesi oltre i minimi di legge, flessibilità oraria per genitori, e convenzioni con asili nido o servizi di baby-sitting.*

*Implementazione di politiche a sostegno dei dipendenti che si prendono cura di familiari anziani o con disabilità, offrendo permessi, flessibilità e supporto informativo.*

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

*Promozione di modelli di lavoro flessibili, come part-time, smart working (lavoro agile) ove possibile, e orari di lavoro flessibili per favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale.*

*Incoraggiamento all'utilizzo dei periodi di ferie e permessi per garantire il benessere psico-fisico dei dipendenti.*

*Sensibilizzazione dei manager sull'importanza del work-life balance e sulla gestione efficiente del tempo di lavoro.*

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

*Implementazione di politiche aziendali chiare e dettagliate contro ogni forma di violenza e molestia sul lavoro, inclusi canali di segnalazione sicuri e confidenziali.*


*Organizzazione di corsi di formazione e sensibilizzazione per tutti i dipendenti sui temi del rispetto, della dignità personale e della prevenzione delle molestie.*

*Assicurare che le segnalazioni vengano gestite con tempestività, serietà e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte, adottando misure disciplinari adeguate in caso di accertamento di comportamenti inappropriati.*

*Promozione di una cultura aziendale basata sul rispetto reciproco, la collaborazione e la comunicazione aperta*

### **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

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE	<b>Allegato n° 1</b>
		Rev. 00 del 23.09.2024

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.